



— Universidad —  
**Inca Garcilaso de la Vega**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL  
EL DESPIDO DEL PERSONAL DE CONFIANZA – ANALISIS DE  
EXPEDIENTE**

**EXP N° 0007-2019-0-1013-JM-LA-01**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADO**

**AUTOR**

**BELLTH KENNET ALVAREZ TOLEDO**

**ASESOR**

**DR. ALEXANDER SOLORZANO PALOMINO**

**LIMA, NOVIEMBRE DE 2022**

## TRABAJO DE SUFICIENCIA

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>lpderecho.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>jurisprudenciacivil.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.pucp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>estudiocoello.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>revistas.pj.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>doku.pub</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>www.infocapitalhumano.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>qdoc.tips</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

### **DEDICATORIA**

QUIERO DEDICAR ESTE TRABAJO A MIS PADRES, QUIENES EN SU INCANSABLE LABOR ME INCULCARON LO MEJOR DE ELLOS PARA PODER LLEGAR HASTA ESTE PUNTO; A MIS HERMANOS Y MI NOVIA POR ACOMPAÑARME EN ESTE GRAN PASO EN MI VIDA.

## **AGRADECIMIENTO**

AGRADEZCO A DIOS POR PERMITIRME GOZAR DE UNA FAMILIA Y NOVIA, TANMARAVILLOSOS QUIENES SIEMPRE ME APOYARON INCONDICIONALMENTE.

## **INDICE**

**RESUMEN Y PALABRAS CLAVES**

**ABSTRACT AND KEYWORDS (TRADUCCIÓN DEL RESUMEN Y PALABRAS CLAVES)**

**INTRODUCCIÓN**

**CAPÍTULO I**

**MARCO TEÓRICO**

**1.1 ANTECEDENTES LEGISLATIVOS. FUENTES NORMATIVAS**

**1.2 MARCO LEGAL.**

**1.3 ANÁLISIS DOCTRINARIO DE FIGURAS JURÍDICAS PRESENTES EN EL EXPEDIENTE Y AFINES NACIONAL Y/O EXTRANJERO**

**CAPÍTULO II**

**CASO PRÁCTICO**

**2.1 PLANTEAMIENTO DEL CASO**

**2.2 SÍNTESIS DEL CASO**

**2.3 ANÁLISIS Y OPINIÓN CRÍTICA DEL CASO**

**CAPÍTULO III**

**ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL**

**3.1 JURISPRUDENCIA NACIONAL**

**3.2 JURISPRUDENCIA EXTRANJERA**

**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL CASO**

**CONCLUSIONES**

**RECOMENDACIONES DEL CASO**

**REFERENCIAS**

**ANEXOS (SENTENCIAS)**

## RESUMEN:

En el presente trabajo de suficiencia profesional tiene como objetivo analizar las sentencias en las cuales desglosa de un proceso de reposición, la desnaturalización de contrato y el personal de confianza; en materia laboral recaídas en el expediente **N° 00007-2019-0-1013-JM-LA-01**.

La estructura del trabajo de suficiencia se constituye de los siguientes capítulos:

Estudiaremos, como primer capítulo los antecedentes legislativos, jurisprudenciales, las bases teóricas y definiciones con respecto a la reposición, la desnaturalización de contrato y el personal de confianza en materia laboral, desglosando sus características, principios y el marco legal en el que acontece el caso contenido en el expediente materia de análisis.

El segundo capítulo consiste en la exposición y síntesis del caso en concreto donde se analizará y comprenderá la resolución emitida por el Primer Juzgado Mixto – Sede Paucartambo, en fecha cuatro de julio del año dos mil diecinueve. de igual manera analizar la sentencia emitida por la Sala de Justicia del Cusco – primera sala laboral con fecha quince de noviembre del dos mil diecinueve, realizando un análisis y opinión crítica sobre el caso materia de trabajo de suficiencia profesional.

Finalmente, el capítulo tercero donde se desarrolla un análisis jurisprudencial del expediente en el ámbito nacional e internacional aplicando el derecho comparado

**Palabras clave:** Desnaturalización de contrato – Personal de confianza – Reposición – Régimen laboral Privado – Despido arbitrario.

## ABSTRACT AND KEYWORDS

In the present work of professional sufficiency, the objective is to analyze the sentences in which the issue of reinstatement, denaturalization of the contract and trusted personnel in the field of labor matters relapses in file No. 00007-2019-0- is exposed. 1013-jm-la-01.

The sufficiency work structure is made up of three chapters:

In the first chapter we will study the legislative and jurisprudential background, the theoretical bases and definitions regarding reinstatement, denaturalization of the contract and trusted personnel in labor matters, breaking down their characteristics, principles and the legal framework in which the case occurs. contained in the file subject of analysis.

The second chapter consists of the exposition and synthesis of the specific case where the first instance sentence issued by the first mixed court - Paucartambo headquarters, on July 4, two thousand and nineteen, will be analyzed and understood. In the same way, analyze the sentence issued by the Superior Court of Justice of Cusco - First Labor Chamber on November 15, 2019, carrying out an analysis and critical opinion on the case of work of professional sufficiency.

Finally, the third chapter where a jurisprudential analysis of the file is developed at the national and international level applying comparative law

**Keywords:** denaturation of contract - trusted personnel - replacement - labor regime - arbitrary dismissal.

## INTRODUCCIÓN

Los empleados de confianza son aquellos que tienen contacto personal y directo con su empleador o jefe de área, que tienen acceso a información industriales, comerciales o profesionales y en general, a información confidencial.

Los trabajadores designados en calidad de personal de confianza pueden establecer con su contratante un periodo de prueba con un máximo 6 meses. Para los trabajadores determinados como personal de dirección, el plazo del periodo de prueba se amplía hasta 1 año como máximo.

Frecuentemente se emplean las calificaciones de dirección y confianza como sinónimos, lo cual es incorrecto, estos términos o calificaciones poseen distinto fundamento y definiciones y abarcan distintas consecuencias legales.

En ese sentido en el presente trabajo se desarrolló sobre la forma de contratación del personal de confianza, la desnaturalización de contrato que sucede al contratar al personal de confianza bajo un régimen que no se ajusta a la modalidad de trabajo que este ejerce, también la calidad y ámbito de labor del personal de confianza, específicamente sobre los conductores de alcaldía en las municipalidades, el despido arbitrario y las controversias legales que pueden derivar de estas.

Bajo ese entender se analizó la relación entre la calidad de personal de confianza y la reposición laboral en un escenario de despido arbitrario y la interpretación y calificación del régimen laboral al que pertenece un “chofer de alcaldía”.



## CAPITULO I

### MARCO NORMATIVO

#### 1.1 ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.

El personal de confianza o personal de confianza cuyas actividades están reguladas por el D.L. 728 de la LPCL y su TUO, que busca garantizar el ingreso económico generado por las actividades laborales desempeñadas por los trabajadores, así como protegerlos frente a un despido arbitrario, en concordancia con la constitución política de Perú.

También la citada ley tiene como objetivo consolidar, las normas sobre contrataciones y/o convenios laborales y arraigar los las bonificaciones y beneficios sociales a los cuales son acreedores.

Con respecto del Periodo de Prueba, en el capítulo II de la citada Ley en su Art. 10° establece que el tiempo de prueba inicialmente puede extenderse hasta tres meses y al cumplir este plazo el trabajador obtiene amparo ante el despido arbitrario.

Este periodo de prueba puede variar por acuerdo del empleador y el trabajador hasta en un periodo de un año según amerite la labor a realizar por ejemplo capacitaciones o adaptaciones que de acuerdo a las labores a realizar o el nivel de responsabilidad que adquieren en el puesto de trabajo puedan implicar justificadamente, este acuerdo debe manifestarse de manera escrita y no excederá el tiempo de 06 meses conteniendo el periodo del inicio de probanza para trabajadores certificados y de confianza y hasta 365 días calendarios en casos de trabajadores de dirección.

Es así como se aprecia también, de contextos especiales, establecido en el Art. 43°, indica; el trabajador de dirección es quien ejerce la representación del jefe o empleador ante otros empleados, ordinarios o regulares, y terceros, sustitución o aquel que comparte funciones de manejo e inspección de la

actividad la cual según el grado de responsabilidad que tiene sobre este depende el resultado de la acción corporativa; el personal de confianza es el que desempeña sus actividades laborales en contacto de forma directa con su contratante o con el trabajador de dirección, también tiene acceso a secretos productivos y profesionales así también información cuyo contenido es discreto, una característica del personal de confianza es que presenta sus informes y opiniones de forma directa al trabajador de dirección, apoyando a la formulación de las disposiciones corporativas, este tipo de trabajador trabajade forma directa en función de apoyo para el trabajador de dirección, como por ejemplo, secretarias, conductores o choferes y personal de resguardo o seguridad.

Adicionalmente para diferenciar de mejor manera entenderemos que siempre un trabajador de dirección es siempre un personal de confianza, por el contrario, no todo personal de confianza puede ser un trabajador de dirección.

El personal de confianza tiene un recorte de ciertos derechos como por ejemplo se le puede cesar por el simple hecho de ser personal de confianza a su vez el trabajador de dirección no tiene derecho al resarcimiento o indemnización vacacional, así como tampoco tiene la protección de la jornada máxima de trabajo. Con respecto a lo expresado en este párrafo desglosaremos y analizaremos sobre este elemento subjetivo.

## **1.2 MARCO LEGAL.**

En este trabajo de suficiencia se estudia en materia laboral, específicamente sobre el proceso abreviado laboral, regulado por la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el contexto del del Decreto Leg. 728, sobre el personal o empleados que se rigen dentro del marco del régimen laboral privado, prestando atención al Art. 4° que exterioriza que toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, supone la existencia de un contrato laboral de plazo indeterminado.

Esta disposición legal tiene una característica importante, ha sido dictada con celeridad en tanto parte como medida inicial del ministerio de trabajo pues era necesario establecer un mecanismo para solucionar conflictos en el ámbito de materia de trabajo con respecto a la ineficacia de la legislación anterior a esta ley.

Entre lo cual para desarrollar el presente trabajo de suficiencia es necesario resaltar los siguientes artículos:

El artículo II de la Ley N° 29497, nos indica; le corresponde a la justicia de trabajo o justicia laboral, la resolución de conflictos o controversias jurídicas que se ocasionan o parten por concepto por prestar servicios personales siempre y cuando sea de medio laboral, administrativo, cooperativista o formativa, sin embargo no se encuentran consideradas dentro de este concepto las prestaciones laborales de carácter civil, salvo que al momento de interponer la demanda sustente que exista encubrimiento de relaciones laborales, estos conflictos jurídicos pueden llegar a ser de forma particulares o colectivos y estar referidas a aspectos esenciales o conexos, admitiendo previos o posteriores a la prestación de los servicios.

Así mismo el Artículo IV que trata sobre la diligencia de las normas para la solución de conflictos o controversias de la justicia laboral; esto quiere decir que los jueces laborales, bajo responsabilidad distribuyen la justicia en concordancia con nuestra Constitución Política Del Perú, los acuerdos y tratados internacionales y toda norma afín a los principios instituidos en la constitución así como los antecedentes que expresa el tribunal constitucional, así como la corte superior de justicia.

También podemos encontrar en el Artículo 14° que indica sobre las costas y costos, los cuales establece que se rigen de acuerdo al estamento procesal civil, el juez exime al trabajador de las costas y costos, cuando la pretensión reclamada no excede 60 unidades de referencia procesal, salvo que el demandante actuase con temeridad o mala fe, del mismo modo se exonera todo tipo de pretensión, el juez deberá determinar que hubo motivos

razonables para demandar.

También es de necesidad resaltar sobre los requisitos de la contestación de la demanda o la absolución del traslado, la cual debe ser ingresada de forma escrita y debe de tener los requisitos, exigencias y adjuntar los anexos que se han establecido en el CPC, debe indicarse el propósito de cada medio de prueba.

Adicionalmente la contestación tiene o adquiere todas las defensas de carácter procesal, así como las de fondo, las cuales el recurrente considere convenientes, si el demandado no refuta los hechos expresados en la demanda, ofreciendo nuevos medios probatorios, estos serán admitidos sin lugar a reconvención.

En interpretación del Art. 43 del TUO de la LPCL, como la jurisprudencia conexas nos instruye que la calidad de personal de confianza posee tres características:

- 1.- relación directa y personal con su contratante.
- 2.- tiene acceso a información reservada y/o sobre la vida corporativa de la empresa.
- 3.- Se debe a la confianza del empleador.

También es necesario analizar la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, resaltando el Art. 37° que dice que el personal obrero que desempeña sus actividades en una municipalidad son servidores públicos enlazados al régimen de la actividad privada.

Es así que instituye la Constitución Política del Perú, en sus Art. 22° y 27° que reconoce el derecho constitucional al trabajo y garantiza el amparo ante el despido arbitrario.

También se observa en el Art. 42° de nuestra carta magna, que los empleados de confianza no pueden afiliarse a un sindicato es decir sumarse a una huelga, esto se debe a que estos trabajadores muestran un cargo especial

dentro de la corporación, lo cual implica que tiene un mayor compromiso que los empleados comunes.

### **1.3 ANALISIS DOCTRINARIO DE LAS FIGURAS JURIDICAS PRESENTES EN EL EXPEDIENTE.**

#### **1.3.1 DEL DERECHO AL TRABAJO Y LA PROTECCION CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO.**

En la Constitución Política del Perú, el Art. 22° establece que: *“...el trabajo es un deber, así como también un derecho, es la base fundamental del bienestar social y un medio de realización del individuo...”*.

Entendemos del texto que precede que el trabajo es la fuente principal de ingreso de una persona, un sujeto de derecho el cual goza de poder acceder a un empleo remunerado en relación a las actividades que realiza para el empleador.

De igual manera podemos apreciar en el Art. 27°: *“...El estado otorga idónea protección a favor del trabajador ante el despido arbitrario...”*.

Por lo que se infiere; que un trabajador al tener la calidad de empleado se presume que su actividad laboral es su vital origen de ingreso, por lo que este debe ser amparado contra los tipos de despido; arbitrario, incausado o fraudulento.

Así mismo podemos encontrar que los trabajadores ordinarios o regulares gozan del derecho de poder ingresar a un puesto laboral, tener permanencia en su trabajo y no puede ser despedido de forma arbitraria, según la STC 0206 - 2005 - AA/TC. Los que ocupan un puesto de confianza están sujetos al elemento subjetivo que constituye la relación laboral es decir la confianza.

En caso el retiro de esta, es solicitada por el empleador y genera una situación

especial que origina la extinción de la relación laboral es decir el contrato de trabajo, sin embargo, por el hecho de tratarse de una concepción subjetiva puede llegar a generar controversia con respecto a la vulnerabilidad de ciertos derechos que por cierto están establecidos en la constitución.

El artículo 40° de nuestra carta magna; se manifiesta sobre trabajadores de confianza en el marco del ámbito público y no sobre los empleados de confianza dentro del sector y régimen privado, debido que para acceder a un cargo público se postula mediante concurso público, mientras que para acceder a un cargo de confianza es suficiente que sea elegido por el jefe o el personal de dirección, además de requerirse una persona de confianza dentro de una empresa o institución, además este cargo debe estar contemplado en el cuadro de asignación de personal.

### **1.3.2 RESPECTO AL PROCESO ABREVIADO LABORAL.**

Dentro del estudio de la NLPT podemos diferenciar dos clases de procesos laborales de acuerdo al origen del sujeto y el producto laboral.

El profesor Romero Montes, denomina proceso abreviado, *“...se ubica en la parte media entre el proceso de conocimiento y el proceso sumarísimo, quiere decir que por su extensión y también por su duración, es más breve el proceso de conocimiento y más extenso el proceso sumarísimo...”*

Así podemos apreciar en el Art. 49° de la NLPL, que indica que la audiencia única se articula o se conforma por la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento, dentro del proceso ordinario laboral, este comprende y unifica las etapas de conciliación y confrontación de las partes o posturas, las actuaciones probatorias, los alegatos de las partes, así como la sentencia; estas se desarrollan en este orden y una seguida de la otra dentro de una sola audiencia.

Entonces podemos decir que el proceso abreviado laboral como su nombre

indica se particulariza por la brevedad en la duración de este y que unifica la etapa conciliatoria y la de juzgamiento, en una audiencia única.

### **1.3.3 LA REPOSICION.**

La reposición es una disposición cuyo objetivo es eliminar los efectos negativos como resultado de cuando se configura el enunciado del despido ilegal, entiéndase el despido incausado, el despido nulo y el despido fraudulento.

Estas percepciones se hallan contenidas en pronunciamientos de la autoridad judicial o el tribunal constitucional en los procesos de amparo, este concepto no solo se termina en buscar el restablecimiento del vínculo de trabajo que fue interrumpido, también con el pago de las remuneraciones por el lapso de tiempo en el cual el trabajador no percibió remuneración.

Elmer Arce define esta figura en dos fases, tal como lo menciona en el siguiente texto, “...entendemos dos fases diferentes, la primera consiste en resarcir de forma instrumental cuya finalidad es eliminar los efectos materiales generados a raíz del despido ilegal y la segunda cuyo propósito es continuativo, quiere decir que obliga al empleador a continuar con la relación laboral ...”.

En ese entender podemos manifestar que el proceso de reposición tiene como objetivo eliminar los efectos causados por el despido y; adicionalmente el proceso de reposición busca continuar con la relación laboral materia de reposición.

La reposición del puesto laboral es un derecho que posee el trabajador a retornar a su puesto laboral, siempre y cuando hubiese sido despedido de manera ilegal. Esta figura origina del Tribunal Constitucional a la cual parte de como se infiere el artículo 27° de la Constitución.

Según el Tribunal Constitucional el abono a favor del del empleado por

concepto de indemnización no está considerada como protección acertada, consecuentemente de ello deriva que es de necesidad otorgar la posibilidad al trabajador de que pueda decidir entre recepcionar el monto económico de la indemnización o solicitar el retorno a su último puesto laboral.

La LPC indica precisamente el pago de los devengados como una medida ante la reposición causada por un despido nulo, por otro lado, esta ley no exceptúa la aplicación de esta noción ante una reposición originada por un despido incausado o fraudulento, como se precisa actualmente en los pronunciamientos y sentencias de la Corte Suprema.

### **1.3.3.1 PRINCIPIO DE CONTINUIDAD.**

Jaime Zavala Costa, nos define el principio de continuidad de la siguiente manera “...*el principio de continuidad es una relación duradera que se genera a partir de la conformación del vínculo es decir a la suscripción del contrato laboral, al celebrarse este supone una obligación entre las partes contratantes en el sentido de que este vínculo debe conservarse en el tiempo durante un tiempo indefinido...*”.

Es así que este principio nos muestra que el tiempo durante el cual tiene vigencia el vínculo laboral, en caso de existir dudas, al momento de solucionar controversias se realizara a favor de que se continúe manteniendo el contrato de trabajo. Por esto los salarios devengados forman una expresión de este principio debido a que se mantiene este vínculo contractual, por lo tanto, al momento de ordenar la reposición se restituye este vínculo existiendo así una suspensión no perfecta de las actividades de trabajo y consecuentemente el abono de las remuneraciones no recibidas, con concretar la reposición y el pago mencionado se reanuda la relación de trabajo, terminando así esta suspensión imperfecta.



### **1.3.3.2 PRINCIPIO DE INMEDIACION.**

Los tramites y las actuaciones dentro del proceso tienen que ser mediados y por ello supone que el juez es uno facultado y además que debe presidir, dirigir y conocer todas las actuaciones en el proceso, así mismo tiene que estar presente en todas las audiencias y en la actuación probatoria en caso de pronunciar sentencia.

Nuestra NLPT manifiesta claramente que el juez está impedido de poder delegar a otras personas la dirección de las audiencias mencionadas en el párrafo anterior. Conjuntamente, de forma supletoria de aplica el artículo 202 del Código Procesal Civil, “...*la audiencia de pruebas es dirigida de forma personal por el juez, en caso contrario constituye esta una vulneración a una garantía procesal...*”.

Adicionalmente este anexo organizacional en forma imperativa exige que la estimación de la prueba sea rápida e inmediata con respecto a los plazos y términos, esto debido a que una vez que se actúa la prueba dentro del proceso y ante el juez, este último falla en el menor plazo posible.

### **1.3.3.3 PRINCIPIO DE ORALIDAD.**

En la NLPT podemos encontrar que concede la oralidad como una premisa organizativa de los tramites y actuaciones dentro del proceso, no es correcto asumir que se ha proscrito la escritura, es decir que no existe un proceso donde plenamente sea oral, porque se estaría poniendo en riesgo otros principios como el principio de contradicción o igualdad de armas de las partes.

Por ello, podemos inferir que la estructura de las actuaciones dentro del proceso es en su mayoría orales, esto fortalece algunos postulados organizacionales del proceso, como la inmediación o la celeridad, sin perder efectividad y la imparcialidad al momento de resolver el órgano

jurisdiccional.

La escritura algunas veces hace que se ralenticen algunos tramites y aleja muchas veces al juez de las actuaciones procesales, la oralidad y la relación frente a frente con juez con las partes ayuda a poder aclarar algunas incertidumbres que los documentos a veces ocultan.

#### **1.3.3.4 PRINCIPIO DE CONCENTRACION.**

Este otro postulado de carácter formal, indica que los tramites que se realizan dentro del proceso deben evitar el esparcimiento, debido a esto los actos procesales tienen un adecuado instante u oportunidad y no se puede unir incidentes posteriormente.

En caso de los medios de prueba pueden ofrecerse solamente en el momento de interponer la demanda o al momento de la absolución de esta, salvo que excepcionalmente haga referencia a los hechos que suceden posteriormente y previamente a la actuación de las pruebas.

Quiere decir que no se puede mostrar medios probatorios posteriores a la audiencia donde se actúan las pruebas, este concepto busca evitar que dentro del proceso se dé un retroceso a la actuación probatoria continuamente y se extienda el proceso tanto que no cumpla con su propósito y pierda eficacia.

También se hace referencia a la concentración de lo que contiene el proceso se llega a obtener por medio de la preclusión, que entendemos como el anclaje de cada una de las actuaciones procesales con la finalidad de impedir el retorno a otras etapas o momentos ya realizados.

Por ultimo, además de la extinción de facultades que se entiende por preclusión la concentración busca diferir cualquier incidente a su solución al momento de emitir la sentencia final, ya que de no suceder esto se estaría

deteniendo el proceso, el juez deberá resolver sobre que incidente puede llegar a solucionar en su sentencia y cual amerita que se pronuncie sobre el.

### **1.3.3.5 PRINCIPIO DE CELERIDAD.**

Establece que los tramites dentro del proceso deben hacerse con rapidez, cuidado siempre del menoscabo de la actuación diligente, el juez atiende este concepto cuando cumple con los plazos establecidos en la normal procesal, este principio se ve beneficiado y potenciado por el principio de oralidad.

La celeridad en el proceso forma una expresión del derecho al debido proceso y requiere que las actuaciones en el proceso de lleven a cabo sin demoras injustificadas o indebidas, esto quiere decir que se determina en un tiempo razonable que evite que se pueda generar desamparo o perjuicio de alguna de las partes procesales por razones de tardanza en algún momento dentro de las etapas del proceso.

Sin embargo, es importante determinar que no toda demora dentro del proceso genera un agravio contra la celeridad procesal, sino que las dilataciones injustificadas ocurren cuando de causa una actividad inusual de la administración de justicia que se manifiesta en una irregularidad ilógica, en la mayor duración de lo previsto o tolerado puede ser causa de la negligencia o inactividad de estos órganos administradores de la justicia, este caso en concreto debe valorarse.

### **1.3.3.6 ECONOMIA PROCESAL.**

Las actuaciones en el proceso deben ser las menos posibles para poder llegar a la finalidad del proceso, el juez no puede aceptar hechos y medios probatorios irrelevantes al caso en concreto, en ese sentido el juez deberá desestimar estos.

Se destaca en la NLPT que la declaración donde se dicta improcedente la reconvención del Art. 19°, como los procesos laborales en su mayoría será el empleador el que pida la reconvención, en ese sentido podemos pensar que se llega a producir una lesión debido al principio de contradicción, pero no es así debido a que el empleador o contratante posee todo el derecho de contradecir la demanda del recurrente es decir el trabajador.

### **1.3.3.7 PRINCIPIO DE VERACIDAD.**

Primero es necesario determinar el significado de la palabra veracidad que es un concepto ligado con el trámite del proceso, no se puede asemejar al fin del proceso laboral, debido a que este enunciado se relaciona con una concepción ontológica, las partes deben contribuir hechos acordes a la verdad y no aportar hechos fictos o falsos que puedan determinarse como simulados.

La veracidad también se aplica a los medios de prueba que se hallan dentro del proceso, por lo que no pueden crearse o alegar medios probatorios que no existen, el principio de veracidad indica que las partes procesales deberán actuar de buena fe.

Bien es así que es un requisito necesario para constituir la imparcialidad, así como también se puede practicar una prueba de oficio, el juez también esta ligado a cumplir este principio dentro de todo el proceso es decir que debe actuar de buena fe.

### **1.3.3.8 EL TRABAJADOR DE DIRECCION Y EL PERSONAL DE CONFIANZA.**

Como se mencionó anteriormente dentro de este trabajo el Trabajador de Dirección y Personal de confianza se rigen dentro del marco legal del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del D. Leg. N° 728, Ley de

Productividad y Competitividad Laboral, Capítulo IV, De las Situaciones Especiales, que en su Art. 43° establece:

Que el personal de dirección es el que tiene representación del empleador ante los trabajadores ordinarios o regulares, también puede compartir funciones administrativas o de fiscalización y control, esto dependerá del grado de responsabilidad que tenga el personal de dirección en la empresa o entidad donde labora.

En cambio el personal de confianza es aquel que labora en contacto directo con su empleador o con el personal de dirección, obteniendo acceso a información institucional de carácter reservado, también se consideran sus opiniones e informes al momento de tomar decisiones corporativas.

De esta forma podemos concretar que el personal de dirección se encuentra en una categoría más alta en relación a los trabajadores regulares, entonces estos trabajadores pueden representar frente a terceros o los trabajadores subordinados por el empleador, por ejemplo; el gerente de una Municipalidad.

Este trabajador puede asumir calidad representativa de la empresa en forma fiscalizadora. Así mismo puede asumir un grado de responsabilidad considerable con respecto a la vida y desarrollo de acuerdo a la estructura organizacional de la empresa.

Los siguientes en orden laboral que trabajan conjuntamente con el personal de dirección son los trabajadores de confianza que poseen tres características; 1) trabajan directamente con el empleador o un trabajador de dirección, 2) pueden tener acceso a información confidencial o reservada, sobre la propia empresa, 3) Los informes u opiniones que emite el personal de confianza es considerado para la toma de acuerdos empresariales. Para adquirir la calidad de Personal de Confianza, es necesario identificar estas tres características.

#### **DEL PERSONAL DE DIRECCION.**

Ser calificado como personal de dirección deber ser establecido desde que se inicia la relación laboral es decir al momento de la celebración del contrato laboral, con respecto al periodo de prueba, dentro de los 03 primeros meses considerados probatorios el trabajador no tiene ninguna protección ante el despido, por lo tanto, tampoco le corresponde una reposición ni una indemnización, en caso del que el empleador practique en él, una remoción.

Por otro lado, el trabajador de dirección si como sus actividades no se halan comprendidas dentro de la regulación de la jornada máxima laboral, debido a ello no tiene derecho a percibir remuneración extra por laborar horas extra, así como tampoco puede pedir el pago por día de descanso semanal obligatorio, en ese entender no están obligados a registrar su tiempo de labor en el control de asistencia como es el caso de los trabajadores ordinarios.

Con respecto a las vacaciones, la legislación peruana indica que la indemnización por no gozar oportunamente de las vacaciones no incluye a los gerentes o representantes de la empresa y como se había detallado anteriormente esto alude al trabajador de dirección.

Sobre la sindicalización, es decir la afiliación a sindicatos, en Perú se establece como requisito para ser parte del sindicato no se debe formar parte de la directiva de la empresa o institución, salvo disposición contraria en el estatuto de la entidad.

En ese sentido el trabajador de dirección no puede realizar convenios colectivos existentes, así como en calidad de líder o en nombre del el declarar huelga.

## **EL PERSONAL DE CONFIANZA**

El empleado de confianza semejantemente que, en el caso del trabajador de dirección, el resultado de ser calificado como tal, también se aplica la

regulación que se refiere al periodo probatorio, en este caso se tiene la posibilidad de llegar a extender este periodo, hasta un máximo de 06 meses.

Referente a la labor máxima diaria es necesario determinar que estos trabajadores están sujetos a la jornada máxima, así como al control de asistencia, o caso contrario en que no estén sujetos a control inmediato o desempeñe sus labores de manera discontinua, vigilancia y custodia en estos casos la situación del empleado de confianza no amerita exclusión.

El personal de confianza tiene derecho al pago por las labores realizadas desempeñadas en un día de descanso como es establecido cada semana, también tiene derecho a indemnización por no haber dispuesto de su descanso vacacional.

De igual forma como el personal de dirección, los trabajadores de confianza pueden tener restringido su derecho constitucional y la afiliación a sindicatos, a no ser que el estatuto del sindicato así lo determine.

Esta figura del personal de confianza aparece en varios lugares de nuestra legislación, entendiéndose en su articulado sobre legislación laboral que en cualquier forma representan al empleador y también los extiende hasta diferentes categorías como contadores, tesoreros, cajeros, gerentes, entre otros.

Según Néstor de Buen (Derecho del Trabajo I, Pág. 469), *"...Determinar el concepto del empleado de confianza es complicado, se trata de un trabajador que posee características especiales en relación a los trabajadores ordinarios, asumiendo también derechos y beneficios sobre los demás empleados..."*.

El Tratadista Guillermo Cabanellas (Compendio de Derecho Laboral I, Pág. 358), exterioriza que *"...Son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyos especiales por parte del empresario o la dirección de la empresa..."*.

Miguel Canton Moller, al tratar del Contrato de Trabajo Especial (El Derecho Laboral en Iberoamérica, Pág. 616), al referirse a los trabajadores de confianza, declara: *"...Tenemos que considerar que los puestos de confianza implican a los que establecen las políticas generales y corporativas, así como ejecutar estos lineamientos, como también supervisarlos de forma directa, este personal inspecciona varios aspectos como el mantenimiento de maquinaria y más..."*.

Tenemos un último grupo dentro del que se determinan que las funciones que ocupan los que podríamos delimitar como incierta debido a no estar bien establecido si sus labores son indispensablemente generales, como por ejemplo la vigilancia y seguridad de las infraestructuras, haberes y hasta las entradas o salidas del personal en general.

Finalmente, Rafael Caldera (Derecho del Trabajo, Pág. 434) dice: *"...En la práctica todos los empleados en una empresa deberían estar supeditados a la confianza, pero al momento de calificar especialmente a estos trabajadores, implica que mantienen un vínculo personal y un grado especial en la empresa o institución donde desempeñan sus actividades laborales..."*.

Establecido por la Ley; la excepción, se ha estimado que decir si un trabajador es o no de confianza, es un tema de hecho, por lo tanto, es de criterio de los tribunales de trabajo.

En ese sentido, es necesario revisar la aclaratoria que el Tribunal Constitucional en la sentencia, sobre el expediente N° 03501-2006-PA/TC, indica:

Que se puede diferenciar al empleado de dirección y el de confianza indicando que solo el primer goza del poder de decisión además de actuar en representación del jefe, ejerciendo ciertas atribuciones propias del empleador, por otro lado el personal de confianza, trabaja de forma



personal con el contratante o en su lugar el trabajador de dirección, adicionalmente tiene acceso a información vital de la empresa o institución donde labora, considera que por su naturaleza esta categoría implica la calificación de confianza, detallando que no necesariamente un personal de confianza es uno de dirección, al no tener facultades representativas.

En ese sentido también se dilucida que existen dos situaciones que debemos analizar:

1.- los trabajadores los cuales fueron contratados de manera específica para cumplir funciones propias de un personal de confianza y consecuentemente desde el inicio laboral toma conocimiento de este hecho y de las consecuencias legales que esto implica.

2.- los trabajadores que acceden a un puesto ordinario, lo que comprende funciones ordinarias, pero posteriormente por diversos motivos el empleador le designa un puesto que se categoriza como de confianza.

*En ese sentido también tenemos que un empleado de dirección o de confianza se califican de acuerdo a la legislación de la siguiente forma:*

a) se determina y delimita los puestos de dirección y confianza.

b) se comunica de manera escrita al trabajador la categoría o situación especial al que pertenece el puesto que ocupa el trabajador según corresponda.

c) se detalla en el registro de planillas y comprobantes la calificación del puesto laboral

De este modo la calificación del personal de confianza o dirección es una formalidad que debe cumplir el contratante, su inaplicación no debilita esta condición si de la prueba actuada esta se confirma.

#### **1.3.4 EL CONTRATO LABORAL.**

Encontramos una enunciación de contrato en general en el Código Civil, el cual, artículo 1351°, indica lo siguiente: “...*el contrato es la manifestación de dos o más partes para original, cambiar o extinguir una relación jurídica-patrimonial...*”.

Una definición de contrato laboral, a pesar de la densa legislación laboral actual, no se logra apreciar expresamente; también descubrimos que la doctrina no es análoga en cuanto a lo incluido, y que el tema no es tranquilo para los entendidos del derecho laboral, por ello, definir el contrato de trabajo siempre implicará una labor exhaustiva, no exime de incertidumbres y debido a ello está sujeta a críticas.

Entonces en este trabajo de suficiencia citaremos y comprenderemos a los siguientes autores:

Rodríguez-Sañudo y García (2008, p. 472) determina el contrato laboral los siguientes términos: “...*es un acuerdo de partes dentro del cual una persona y un trabajador genera un vínculo mediante el cual se compromete de manera voluntaria a prestar servicios dentro de la institución u organización y bajo la dirección del empleador o de un trabajador de dirección...*”.

De igual manera, Toyama (2015, p. 65), alcanza una definición de contrato laboral, nos expresa: “...*Este contrato de trata de un convenio o acuerdo donde las partes expresan sus voluntades de originar un vínculo de carácter laboral para prestar servicios personales y subordinados, este acuerdo puede ser de manera verbal o escrita...*”.

Al mismo tiempo, García (2015, p. 7), por su parte, considera: “...*el contrato de trabajo es un acuerdo de las voluntades entre el trabajador y el empleador donde el primero asume el compromiso de prestar sus servicios en forma supeditada, a cambio de un pago o remuneración...*”.

Gómez (2016, p. 188), manifiesta: “...*el contrato laboral es un acuerdo que eleva a una protección de manera fundamental, en relación al trabajador bajo*

*subordinación, ubicado a la disposición del empleador o empleadores, recibiendo a cambio una retribución, así como una adecuada protección...”.*

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia de la República, resuelve, en fecha 7 de noviembre de 2017, en Casación Laboral N° 321-2017-Lima, nos ofrece la definición de contrato laboral de esta forma: “...*El contrato laboral se entiende como una manifestación de voluntades en la cual una de las partes que presta sus servicios de naturaleza personal se denomina el trabajador asume el compromiso a prestar sus servicios con subordinación de la otra parte denominada el empleador, este último está obligado a retribuir a favor del trabajador una remuneración por el concepto de los servicios prestados...”.*

Entonces, podemos decir que el contrato laboral es un acuerdo o convenio que contiene prestaciones entre las partes contratantes, constituida por: el trabajador y el empleador, cada uno con compromisos respecto del otro, el trabajador siempre es una persona natural, pero el empleador puede ser una persona natural o una persona jurídica, sin considerar si desarrolla o no un propósito lucrativo.

### **1.3.5 EL DESPIDO.**

El despido es la disolución del vínculo laboral por parte del contratante hacia el trabajador, pudiendo estar motivada o no, es un modo no convencional para extinguir el contrato de trabajo y tiene que cumplir diferentes requisitos para poder ser estimada como legítima.

Primero, el despido tiene que ser motivado por una causal establecida en la ley, imputable al empleado, de lo contrario la remoción decae en invalida y abre la posibilidad de restituir al empleado en su puesto laboral o de la misma forma este puede ser indemnizado económicamente, asimismo todo despido tiene que seguir un lineamiento es decir un procedimiento para poder ser estimado valido, además se detalla que este no se puede realizar de forma inmediata.

Tal como lo señala Carrillo, la Constitución ha procesado la proscripción a un despido libre, lo reconoce el artículo 7, inciso D, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en relación a Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), que el despido precise una razón o motivo que justifique que es parte del contenido fundamental del artículo 22° de la Constitución.

Además, el artículo 27° dictamina al legislador otorgar al empleado, idónea defensa ante el despido arbitrario; por lo que se prohíbe esta clase de remoción, en ese entender, nuestra doctrina concuerda en que lo que contiene el mencionado artículo es la privación de la injusticia que genera el despido.

Así, en el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo del 728 determina lo siguiente: *“...El despido del empleado se funda en causas relacionadas con su conducta o la capacidad, no general derecho a indemnización...”*.

### **1.3.5.1 CLASES DE DESPIDO.**

#### **1.3.5.1.1 DESPIDO ARBITRARIO.**

Que a su vez se bifurca en despido incausado y en el despido injustificado, para diferenciar estos tipos de despido arbitrario entenderemos que el primero sucede cuando el empleador no otorga, muestra o evidencia un motivo o causa que genere el despido.

Este tipo de remoción fue examinado en el desarrollo que trata sobre el amparo ante el despido arbitrario en el asunto de Telefónica (Sindicato unitario de empleados de Telefónica del Perú S.A. y FETRATEL) recaído en el Expediente 1124-2002-AA/TC.

Mientras que el segundo, el empleador presume de un supuesto motivo de despido sin embargo el empleador no ha demostrado esta causal

dentro del proceso judicial.

### **1.3.5.1.2 DESPIDO NULO.**

El despido que llega a categorizarse como nulo, sucede cuando afecta derechos fundamentales establecidos en la constitución, por ello es aquel que se efectúa teniendo como motivación una conducta del trabajador que está amparada en un derecho.

El T.U.O del D.L 728 establece, en su artículo 29, que será un despido nulo, aquel que tenga por motivación:

*a) la asociación a un sindicato o la participación en asuntos sindicales no es motivo para generar un despido pues este caería en un despido nulo, esta protección en su mayoría es subjetiva debido a que depende de las actividades sindicales que realice.*

*b) ser un candidato de los empleados o actuar en calidad de este.*

*c) Asentar una queja en un proceso en contra del contratante frente a las autoridades.*

*d) la discriminación en todas sus formas, es decir, raza, religión, sexo, etc, que contraventa el Art. 2° de la constitución.*

*e) el embarazo y lo que acarrea, como la lactancia, en caso de que el despido de concrete dentro del tiempo de gestación o en los 90 días posteriores a la concepción, se supone que el despido esta motivado por el embarazo y sus derivaciones, en caso de que el contratante no acredite la causa razonable que lleva a generar el despido.*

Hallamos tres formas de despido, dos determinados por la ley: despido arbitrario y despido nulo; adicional a esto, el despido fraudulento que

está definido por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. El despido arbitrario contiene una subclasificación la cual se bifurca en: incausado e injustificado, la aclaración fue realizada por el Tribunal Constitucional.

### **1.3.6 LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO.**

El contrato laboral es un acuerdo de voluntad y buena fe entre el empleado y el contratante, en el que el trabajador realiza sus labores de forma dependiente y subordinada para el empleador, percibiendo como contraprestación una remuneración.

Esta prestación de labores puede llegar a ser para desempeñar actividades de forma permanente o también de forma temporal, en caso de ser la primer, contiene que sus actividades laborales sean de carácter permanente, y, en caso de que el contrato sea de plazo indeterminado o en caso que sea para un tiempo establecido, genera que la contratación sea también temporal, pero esta modalidad se puede desnaturalizar.

En el Perú, tenemos diferentes regímenes laborales, en este trabajo se aborda la desnaturalización del contrato laboral en relación a las modalidades del contrato de locación de servicios y el Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

El Tribunal Constitucional, durante bastante tiempo, ha tenido una postura de amparo a los contextos de desnaturalización de los contratos laborales, concretamente en los apócrifos que examina el artículo 77° del Decreto Supremo 003-97-TR.

En la colectividad de los asuntos, al reconocer la situación de desnaturalización de los contratos laborales modales, estos se presumen como contratos de trabajo a plazo indeterminado; es decir, se examinaba la permanencia de salida.

El Tribunal ha sido despejado y puntual en el sentido de que precisamente se tiene que cumplir con las exigencias de los contratos laborales sujetos a modalidad, acorde al artículo 72° del Decreto Supremo 003-97-TR.

#### **1.3.6.1 INDUBIO PRO OPERARIO.**

Este principio laboral, partiendo desde el punto que el objetivo de este principio es otorgar protección al trabajador debido a ser la parte débil con respecto de la relación laboral, y compensar la situación de desigualdad entre las partes contratantes.

Manifiesta que toda duda ha de resolverse a favor del trabajador, esta duda debe partir acerca de la interpretación de una norma, a efectos de aceptar la interpretación o hipótesis que favorezca al trabajador.

Así mismo para aplicar el principio "*IN DUBIO PRO OPERARIO*" debe sujetarse a 3 consideraciones:

- a) Existencia de una norma.
- b) Que la norma genere dudosa interpretación.
- c) La obligación del operador jurídico que aplique este principio debe optar por aquel sentido normativo que favorezca al trabajador.

#### **1.3.6.2 PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD.**

Este principio es el que se genera en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica en comparación a lo que se puede corroborar mediante documentación, debe prevalecer a lo que se origina en la práctica.

Cuyo objetivo es salvaguardar al empleado ante posibles disconformidades sobre lo que sucede en la aplicación (lo que pasa realmente, comprobables o palpables) y lo que se desglosa de la documentación (o convenios, circunstancias, exigencias u otras formalidades).

Debemos manifestar que este principio no se puede hallar de manera enunciativa en la legislación peruana. Por lo que debemos comprender que es un mandato implícito que esparce a la aplicación de nuestro derecho laboral, sin embargo, existen normas y acuerdos internacionales que consideran tanto de manera expresa como tacita esta definición.



## CAPITULO II

### CASO PRACTICO

*EXP. 000007 – 2019 – 0 – 1013 – JM – LA – 01.*

## 2 PLANTEAMIENTO DEL CASO.

En fecha 09 de enero del año 2019, W.S.C. demanda una *REPOSICION EN EL CARGO DE CONDUCTOR DE LA CAMIONETA DE ALCALDIA POR HABER SIDO OBJETO DE DESPIDO INCAUSADO Y DE MANERA VERBAL*, ante el Juzgado Mixto de Paucartambo.

Indicando que la laborado en calidad de conductor de camioneta de Alcaldía en la Municipalidad Provincial de Paucartambo, desde el 07 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2018, cuya modalidad de contratación fue mediante Contrato Administrativo de Servicios y Locación de Servicios, en forma permanente e ininterrumpida.

Invocando los Art. 22° y 27° de la Constitución Política del Perú, que indican; que el trabajo es la base fundamental de desarrollo de la persona y la protección que tiene el trabajador frente a los despidos arbitrarios.

Consecuentemente asevera la desnaturalización de contratos laborales, debido a que el demandante fue contratado mediante las modalidades de: 1.- Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y 2.- Locación de Servicios. Celebrados durante su periodo de trabajo dentro de la entidad mencionada.

### 2.1 SINTESIS DEL CASO.

Se trata de una demanda de Reposición de puesto laboral como Conductor de Vehículo de Alcaldía, contra la Municipalidad Provincial de Paucartambo, aseverando que el trabajador fue despedido de manera incausada y de forma

verbal.

### **2.1.1 FUNDAMENTOS DEL DEMANDANTE:**

El demandante formula una demanda en contra de la Municipalidad Provincial de Paucartambo, sobre Reposición en materia laboral para que se le reponga en el puesto de conductor de vehículo de alcaldía; sosteniendo su petitorio de la forma siguiente:

- Art. 22° y 27° de la Constitución Política del Perú, indican; que el trabajo es la base fundamental de desarrollo de la persona y la protección que tiene el trabajador frente a los despidos arbitrarios.

- Ley 24041, Artículo 1.- *“...Los servidores públicos que fueron contratados para realizar labores de origen permanente, que cuente con un periodo de más de un año de prestación de servicios de manera ininterrumpida, no puede ser cesado ni removido, salvo por causas previstas en la ley, en estricto cumplimiento al procedimiento establecido...”*.

- Art. 77° del TUO del D.L. 728° ley de Productividad y Competitividad Laboral: todo contrato modal es decir que este dentro de las modalidades mencionadas como CAS Y locación de servicios están estimados como contratos de duración indeterminada.

### **2.1.2 FUNDAMENTOS DEL DEMANDADO:**

En la contestación de la Municipalidad Provincial de Paucartambo, absuelve traslado sobre la demanda de fecha, 30 de abril del 2019, donde fundamenta:

Deduca Excepción de Oscuridad y o ambigüedad en el modo de proponer la demanda, conforme a lo dispuesto en el Art. 446° y 447° del Código Procesal Civil, en el sentido que el demandante sostiene que se le reponga

el último cargo en el que laboro amparado en el Art. 1° de la Ley 24041; asimismo pide una desnaturalización de contrato al haber sido contratado mediante la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y Locación de Servicios, estos contratos celebrados durante su periodo de trabajo dentro de la entidad indicada, amparando esta petición en el Art. 77° de la Ley 728°, por lo que no se encuentra precisada con claridad sobre lo que pide el demandante.

- También se advierte la nulidad del acto procesal debido a que no se ha notificado a la parte demandada o la municipalidad, los autos sobre la subsanación de la resolución 01, solicitando se remedie la afectación.

### **2.1.3 DECISIÓN**

El Juez del Juzgado Mixto de Paucartambo, Declara INFUNDADA la excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda formulada, por la Municipalidad Provincial de Paucartambo.

- Declarando FUNDADA la demanda interpuesta por W.S.C., mediante escrito de 14 de enero de 2019, contra la Municipalidad Provincial de Paucartambo, representado por su alcalde E.M.Q. y citación del Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales de la Municipalidad Distrital de Paucartambo, con la pretensión de Reposición en el cargo de chofer de la camioneta de Alcaldía de la Municipalidad Provincial de Paucartambo, por haber sido objeto de un despido arbitrario.

- ORDENO que la Municipalidad Provincial de Paucartambo, REPONGA al demandante en el cargo de conductor de la camioneta de Alcaldía de la Municipalidad Provincial de Paucartambo o cargo de similar nivel o jerarquía, con el mismo nivel remuneratorio antes de su despido o los que pertenezca a su nivel o cargo en caso de haberse incrementado, REPOSICIÓN que debe ejecutarse dentro del plazo del tercer día de

consentida o ejecutoriada sea la presente sentencia.

## **2.2 ANALISIS DEL CASO.**

El demandante interpone una demanda de reposición fundamenta su petitorio en aplicación de los Arts. 22° y 27°, de la Constitución Política del Perú, debido a que se ha vulnerado su derecho al trabajo, ergo, el estado le brinda protección por un planteado despido incausado, en fecha 09 de enero del 2019. El 21 de enero del 2019, el Juzgado Mixto de Paucartambo declara inadmisibles la demanda con respecto a su calificación:

- a) Por no indicar en la demanda por quien esta representada La Municipalidad.
- b) Por presentar el medio probatorio en el literal k. ofreciendo en copia legalizada y presentando en copia simple.
- b) Debido a ser una demanda a una entidad pública debe citarse también al procurador publico de la entidad demandada.

Posteriormente mediante escrito de fecha 04 de marzo del 2019 el demandante Subsana las omisiones y cumpliendo el mandato del juez. Consecuentemente con fecha 06 de marzo del 2019, mediante auto admisorio, se acepta la demanda presentada cuya pretensión principal es; reposición del puesto de trabajo como conductor de la camioneta de alcaldía de la MPP.

Así mismo el Juez señala fecha para la verificación de audiencia de conciliación en fecha 17 de abril del mismo año, del mismo modo expresa en esta resolución que este proceso de desarrollar por la VIA DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL. Posteriormente corregido en autos de fecha tres de abril del 2019 y aclarando que se llevara a cabo en VIA DEL PROCESO ABREVIADO LABORAL.

El Juzgado Mixto de Paucartambo, considera que por la naturaleza del trabajo que desarrolla el demandante este sujeto al régimen del D.L. 728, en ese entender se comprende en su Art. 4° que las prestaciones de servicios

remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Por ello también se aplica lo establecido sobre el periodo de prueba, así como evidenciar que el trabajador ha alcanzado la protección contra el despido arbitrario.

Con respecto a la desnaturalización se tenemos que los contratos CAS y locación de servicios son simulados por lo que no configura una desnaturalización.

En este punto se considera que el despido implica que se inicia de forma necesaria con una carta que se notifique y que contenga la motivación del despido para que el trabajador a su vez pueda ejercer su derecho a la defensa, realizando un descargo.

Por estas razones El Juzgado Mixto de Paucartambo, Declara fundada la demanda de reposición y Ordena la reposición del ultimo puesto laboral donde desempeñaba sus labores el demandante o cargo de similar jerarquía y nivel de remuneración.

### **2.2.1 RECURSO DE APELACION.**

La Municipalidad interpone recurso de apelación, mediante escrito de fecha julio del 2019, cuya fundamentación:

Que no se ha tomado en cuenta al momento de emitir la resolución lo establecido por el Art. 43° del D.L. 728°, que indica sobre el personal de dirección y personal de confianza, sus características y particularidades.

Asimismo, destaca la Casación Laboral N° 19281-2016-LIMA, que se pronuncia sobre el personal de confianza, de la siguiente manera:

*“...Para este colegiado, el personal de confianza es aquel que trabaja de forma directa con el empleador según corresponda la naturaleza de sus actividades laborales y su vinculación, además tiene acceso a información reservada, en el caso de trabajadores que están al servicio del estado deberá comprenderse que la relación directa con el empleador se sustituye por la relación directa con el alto funcionario público...”.*

Al respecto, debe de tenerse en consideración que la función pública que realizan los colaboradores de altos funcionarios del estado se encuentra dentro del marco del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que indica: “...*los empleados que desempeñen sus actividades laborales en contacto personal con altos funcionarios del estado, se consideran como trabajadores de confianza, entendiéndose que en esta categoría están choferes que conducen los vehículos que trasladan a los magistrados...*”.

En este sentido la Municipalidad plantea su recurso de apelación indicando que al momento de resolver el Juez en Primer Instancia , no ha tomado en cuenta que el Conductor de camioneta de Alcaldía desempeñaba sus labores en calidad de personal de confianza, cumpliendo sus características contempladas en el D.L. 728°, encontrarse en contacto directo con el empleador, teniendo acceso a información privada y confidencial de la municipalidad, por lo que su cargo resulta ser uno de confianza Concediendo el recurso en autos de fecha 17 de julio del 2019, señalando el Juzgado Mixto de Paucartambo fecha para audiencia de vista.

## **2.2.2 ANALISIS DEL COLEGIADO.**

Inicia dejando constancia expresa que estando al principio de apelación limitada que rige nuestro sistema recursivo y el principio “*tantum apellatum quantum devolutum*”, este órgano colegiado no se pronunciara sobre los extremos que no fueron materia de apelación, en tanto se entiende por consentido por ambas partes.

en la revisión de la audiencia única se tiene que el actor durante la relación laboral con la Municipalidad desempeñaba sus labores de obrero – conductor de Alcaldía, este enunciado no ha sido cuestionada ni negada por la entidad

demandada, en aplicación del Art. 19° NLPT, se da por admitida esta afirmación.

Asimismo, señala que las labores desempeñadas por un chofer de alcaldía son perfectamente asimilables a un cargo de confianza pues se tiene lo expuesto en la Casación 19281-2016-Lima, que citando al autor Carlos Blancas Bustamante, determina la definición del empleado de confianza de la siguiente forma: *“...Aquellos que laboran de forma directa con su contratante o empleador...”*, *“...Dentro de este conjunto se alcanza a empleado que desempeña actividades de asistente, secretaria, chofer o conserje, en esta categoría de trabajadores la categorización como empleado de confianza no depende del rango del cargo en el que laboran sino más bien el hecho de establecer una relación directa y personal de forma laboral...”*.

Adicional a lo expresado en el párrafo anterior se maneja bajo este criterio, las labores realizadas por los choferes de altos funcionarios públicos en el marco del D.L. 728°, como se puede apreciar en el caso de un chofer de Un Juez Supremo (CAS. 19281-2016-LIMA) en esta casación se determina que los trabajadores de confianza a que se refiere el Art. 39° de la Constitución Política del Perú, son aquellos que laboran en contacto personal y directo con los mencionados dignatarios del estado.

Por su parte, el Tribunal Constitucional en la STC 3501-2006-PA/TC-Lima, ha establecido en el fundamento 4°, lo siguiente: *“...para ingresar a un puesto de confianza es suficiente que sea elegido por el empleador o jefe y contar con una persona de confianza en una empresa o institución...”*.

En ese sentido explica que, si bien los obreros municipales se encuentran dentro del régimen laboral del D.L. N° 728, según el Art. 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, en consecuencia la Municipalidad debió contratarlo bajo dicho régimen, sin embargo las funciones desempeñadas por el trabajador se encontraban sujetos a la confianza del empleador, es decir que estaba en contacto directo con el alcalde y sus funciones dependían directamente de él, además que depositaba su confianza en el chofer.

De forma adicional se debe tomar en cuenta lo expuesto por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 003397-2015-PA/TC, del 19 de octubre del 2016, donde hace mención: *“...al momento de designar el cargo de confianza se realiza mediante un proceso administrativo mediante el cual la persona asume el cargo de responsabilidad de forma directa de confianza y de manera temporal, lo cual es independientemente del hecho de que entre las partes se presume la existencia de un contrato modal que genera un contrato de plazo indeterminado, es así como sucede en este caso que el cese del vínculo de confianza se debe al retiro subjetivo de la confianza y eso no genera vulneración al derecho de trabajo del recurrente...”*.

Bajo esa óptica no es necesario analizar el acta de constatación policial, toda vez que en autos no se haya configurado la existencia del despido, sino únicamente hubo una finalización de una gestión edil que deposito su confianza en el actor para que pueda desarrollar labores de conductor de camioneta de la alcaldía.

La sentencia de primera instancia que no ha tomado en cuenta las funciones que desarrollaba durante la relación laboral, si bien el razonamiento es acertado el trabajador estaba sujeto al D.L. 728, también es cierto que en la fundamentación fáctica del demandante el actor debe ser considerado como un personal de confianza, ya que ha sido el conductor de la camioneta de alcaldía durante el 2015 al 2018.

De esta forma y por estas consideraciones la sentencia de primera instancia que amparo la demanda deberá de ser revocada y reformándola, declarando infundada la pretensión de la demanda.

### **2.2.3 OPINION CRITICA DEL CASO.**

En la sentencia de primera instancia, del Juzgado Mixto Sede Paucartambo, se el razonamiento es acertado, debido a que el trabajador tiene protección constitucional con respecto a un despido arbitrario, además de ser un derecho



fundamental, sin embargo no se ha tomado en cuenta al momento de emitir la sentencia, que el trabajador ejercía sus labores en un puesto donde estaba catalogado como personal de confianza, por ello, además de estar sujeto al marco legal del D.L. 728, sino también el Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre estos casos, debido a que las particularidades de cada caso deben ser analizadas de forma independiente de acuerdo a su complejidad.

Es entendible que al tratarse de un Juzgado Mixto y no de uno especializado, se omita este tipo de evaluaciones que son propios de un Órgano Jurisdiccional especializado en materia laboral. Con Respecto a esto también se ha pronunciado el Tribunal Constitucional indicando que cada caso con respecto al derecho laboral y procesal laboral, deben ser analizados detenidamente y de manera particular.

Con esto podemos llegar a determinar que La confianza es un vínculo subjetivo que otorga el empleador a favor del empleador para generar así un vínculo laboral, en ese entender enunciamos que el empleador puede justificar la perdida subjetiva de la confianza como motivo del despido.

Podemos decir que el personal de confianza ejerce un cargo de mayor grado de responsabilidad y accede a beneficios especiales con respecto al trabajador regular en este caso en una municipalidad, se entiende que el cese de confianza por parte del empleador, tratándose de una perdida subjetiva en este caso de “confianza”, conlleva a una extinción laboral en caso de que el ingreso del trabajador hubiese ocurrido en forma directa al cargo y no mediante concurso público. Por lo tanto, no genera una reposición al puesto de trabajo.

## **CAPITULO III**

### **3 ANALISIS JURISPRUDENCIAL.**

#### **3.1 CASACION LABORAL N° 5453-2016-PA/TC. LA LIBERTAD.**

##### **PLANTEAMIENTO DEL CASO:**

Se trata de un recurso casatorio, interpuesto por la emplazada H.S.A., de fecha 11 de marzo del 2013, frente a la sentencia de vista de fecha cuatro de marzo del 2013, que invalida la sentencia apenada de primera instancia expedida en 09 de julio del 2012, y que declaro inconsistente la demanda, y reformándola; declararon instituida la demanda en todos sus extremos ordenando a la entidad demandada dentro de 5 días cumpla con reponer al acto en su puesto habitual de trabajo y cumpla con abonarle las remuneraciones no percibidas desde el 12 de diciembre del 2011 hasta su reposición efectiva.

##### **SINTESIS DEL CASO:**

Se trata de una infracción normativa debido a que no se ha tomado en cuenta el atributo de personal de confianza, y que no configura las características que tiene un personal de confianza, en ese sentido se tiene que trabajar en contacto directo con el empleador, tiene acceso a información reservada sobre la institución o entidad en la que labora, sin embargo de delimita que los informes u opiniones que emite no se consideran al momento de deliberar y tomar las decisiones institucionales o corporativas.

En ese sentido también se evidencia que el cargo de Supervisor de Logística, no esta incluido dentro del listado de cargos de confianza admitido por el acuerdo de directorio, por ende, no está autorizado como un cargo de confianza, por lo que desempeña funciones laborales diferentes a las de un personal de confianza.

## **OPINIÓN CRITICA DEL CASO:**

Se determina la existencia del contacto directo con el empleado de dirección, pero se verifico que no se había demostrado el acceso a la información reservada de carácter corporativo, y aun menos que sus opiniones o informes contribuían a la toma de decisiones institucionales. Por estas razones la sala determina que el trabajador no obtiene el atributo de confianza.

Es por ello que se invalida la sentencia apelada en primera pretensión que declara inconsistente la demanda, reformándola y la declaran fundada en parte, disponiéndole la reposición al demandante en su cargo habitual de trabajo o análogo en su centro de labores y declara improcedente la pretensión sobre despido fraudulento y otros.

### **3.2 EXP. N° 1201-2013-PA/TC. LIMA.**

## **PLANTEAMIENTO DEL CASO:**

La demandante presenta una demanda de amparo contra el comité de administración de los recursos para capacitación – CAREE, pidiendo que se le considere inaplicable la carta de despido que se le curso en fecha 01 de setiembre del 2010 y se dictamine la restitución en su último puesto laboral, debido que se han violado sus derechos de carácter constitucional como el derecho a la actividad laboral, a la dignidad, a la integridad moral, a la igualdad ante la ley, entre otros. Además, expresa que inicio su actividad laboral en la institución a partir del 01 de setiembre del 2007, además que celebra un contrato de plazo indeterminado, habiendo trabajado hasta el 03 de setiembre del 2010, fecha en la cual es despedida sin haberse considerado un motivo razonable o justo, además alega que la carta de despido no ha establecido las razones por las que se le retiro la confianza y que durante la relación laboral no se le informo que ejercía un puesto laboral catalogado como de confianza.

En esa línea indica que fue obligada a aceptar el cheque por motivo de indemnización por despido, por lo que indica que no lo ha recabado.

### **SINTESIS DEL CASO:**

El objeto de la demanda es que se ordene la restitución de la recurrente en el último puesto laboral que venía realizando sus actividades antes de que sucediera el despido incausado, indicando también que se han violado sus derechos de carácter constitucional, como del derecho al trabajo, integridad moral, igualdad ante la ley entre otros; así como haberse vulnerado principios como la legalidad y la irrenunciabilidad de derechos.

También debemos recalcar que lo que contiene de manera fundamental el derecho al trabajo contiene dos semblantes, el de ingresa a un puesto laboral un lado y por el otro a no ser removido siempre y cuando no sea por una causa razonable y justa, en el primer caso el derecho de trabajo presume una adopción del estado sobre un mecanismo para que la población tenga la posibilidad de acceder a un puesto laboral, en cuanto hay que resaltar que el cumplimiento de este aspecto contiene que el desarrollo de forma progresiva y acorde a las posibilidades financieras del estado, y, el segundo aspecto data sobre el derecho al trabajo comprendido como la pérdida de la facultad del empleador en contra del empleado de ser removido o despedido salvo por una causa justa.

### **OPINION CRITICA DEL CASO:**

El retiro de la confianza se permite como la pérdida de su puesto laboral, siempre y cuando desde el inicio del vínculo laboral el empleado hubiese ejercido el cargo de empleado de confianza o de dirección, de lo contrario y al haber desempeñado actividades laborales ordinarias y luego ser promovido a esa categoría tendría que retornar a realizar sus labores normales.

Entonces se entiende que la demandante ingresa al puesto de confianza a

mérito de una promoción de un anterior puesto laboral, entonces quiere decir que si adquiere la protección ante el despido. Además de poseer un contrato a plazo indeterminado, debido a que la parte demandada no ha precisado la celebración de contrato sujeto a plazo determinado de la recurrente, por lo tanto, el contrato y la modalidad empleada configuran una desnaturalización de este.

En ese sentido el Tribunal Constitucional resuelve, declara instituida la demanda por demostrarse la vulneración del derecho a la actividad laboral, consecuentemente se declara nulo el despido, ordenando que la entidad reponga el puesto laboral en que fue inicialmente contratada al momento de ingresar a la entidad emplazada.

### **3.3 CASACION LABORAL N° 18450.**

#### **PLANTEAMIENTO DEL CASO:**

Consiste en un recurso casatorio interpuesto por el recurrente, O.M.R.A., mediante escrito ingresado el 14 de setiembre del 2015, que esta inserto en fojas 500 a 520, frente a la sentencia de vista, que confirmo la sentencia de inicial instancia que declara inconsistente la demanda en el proceso seguido contra la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, sobre una reposición generada por un despido incausado y otros. En ese sentido por la inaplicación de la defensa ante el despido arbitrario contemplado en la constitución, además por la inaplicación del art. 38 del D.L. 728.

#### **SINTESIS DEL CASO:**

El demandante indica que inicio sus actividades laborales en la universidad el día 22 de octubre del 2004, dentro de la modalidad de prestación de servicio concreto, ulteriormente a partir del 09 de marzo del 2009, suscribe un contrato de plazo indeterminado hasta la fecha en la que fue despedido sin determinar una causa justa o motivada, con una remuneración de 296,809.20, además

señala que fue concertado para desempeñar labores en calidad de abogado especialista en legislación laboral, posteriormente mediante Resolución Directoral N° 628-2004-RUIV, se le designa el cargo de secretario general de la universidad el cual configura un cargo de confianza, sin embargo refiere que ingreso a laborar como personal administrativo y que posteriormente se encargó de manera temporal el puesto de confianza señalado su condición de trabajo administrativo estable nunca se perdió.

### **OPINION CRITICA DEL CASO:**

Es así que detallando que se prueba la no objetividad de un despido, considerado dentro de los conceptos normativos y legislativos, así mismo menos aun se puede juzgar sobre el carácter arbitrario de este, por estas razones el despido del recurrente nos pone en una condición especial que genera la extinción de la relación laboral, es así que se puede decir que a diferencia de los despidos por causa grave que son por causas objetivas, el retiro de confianza contiene una pérdida subjetiva, por lo que resulta que la causal devenga en infundada.

## CONCLUSIONES.

- ✓ Dentro de este trabajo de suficiencia profesional, podemos observar que el juzgado en primera instancia no es un juzgado especializado, pudiendo ser motivo por el cual la sentencia del Juzgado Mixto de Paucartambo, acertó en determinar el régimen laboral al que pertenecía el trabajador, sin embargo, tenemos que no analiza detalladamente sobre las actividades que realiza el demandante por lo que consecuentemente se observa una sentencia superficial.
- ✓ Con lo estudiado se tiene que el tribunal constitucional, se pronuncia sobre estos temas, indicando que cada caso debe ser analizado y estudiado de manera particular, según a las condiciones que el caso amerite.
- ✓ Si bien es cierto nuestra legislación no ahonda sobre esta situación subjetiva a la cual esta sujeta el personal de confianza, es por ello que los casos se presentan con cierta complejidad y en su mayoría llegando a aplicarse recursos en estos procesos.
- ✓ Es por ello que falla la Corte Superior de Justicia Primera Sala Laboral, en el sentido de Declarar que las actividades que desempeñaba el demandante en su ultimo puesto laboral se configurar como las de un personal de confianza, y en revisión de diversas jurisprudencias, así como pronunciamientos del Tribunal Constitucional, determina, que el demandante en su condición de personal de confianza (chofer de la camioneta de alcaldía), el cual sugiere que ha sido victima de despido incausado, no tiene derecho a la reposición, por el hecho de haber estado sujeto a la confianza del su empleador (alcalde) el cual finalizo su gestión edil.

## RECOMENDACIONES

- ✓ Realizar eventos académicos, para profundizar sobre la materia y el caso del expediente expuesto, detallando y delimitando la subjetividad que implica la confianza y la atribución que otorga a el personal de confianza.
- ✓ Realizar charlas para que los trabajadores comprendan las implicancias, beneficios y consecuencias legales de asumir un puesto laboral donde este se catalogue como personal de confianza.
- ✓ Al momento de contratar personal de confianza, se debe considerar los términos adecuados sobre el régimen y la calidad de trabajador que se le denomina.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- ✓ Ordenamiento peruano según el link: <https://lpderecho.pe/tipos-despido-ordenamiento-peruano/>.
- ✓ La calificación del personal de dirección o de confianza: [https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin\\_78.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_78.pdf).
- ✓ Diferencias entre trabajadores de confianza y los de dirección: <https://laley.pe/art/11489/diferencias-entre-trabajadores-de-confianza-y-los-de-direccion>.
- ✓ Los empleados de confianza en la Administración Pública Peruana: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/8224F4A8FA6EA90605257E2F0063620D/\\$FILE/revges\\_1601.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8224F4A8FA6EA90605257E2F0063620D/$FILE/revges_1601.pdf).
- ✓ ¿Los trabajadores de dirección y confianza tienen o no derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario?: <https://er.com.pe/jurisprudencia-agosto-18/>.
- ✓ El despido de trabajadores de confianza y su desarrollo jurisprudencial: <https://ius360.com/el-despido-de-trabajadores-de-confianza-y-su-desarrollo-jurisprudencial-samuel-paz/>
- ✓ ¿Cuáles son los efectos de ser designado como personal de confianza o de dirección?: <https://lpderecho.pe/efectos-personal-confianza-direccion/>.
- ✓ Los trabajadores de confianza y dirección y su protección contra el despido, algunos apuntes a propósito del pleno VII PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PROCESAL LABORAL: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII->

- ✓ ¿Conoce usted cuál es el tratamiento laboral de los trabajadores de dirección y de confianza?: <http://www.sutamp.org/wp-content/uploads/2012/03/Tratamiento-laboral-trabajadores-direccion-y-confianza.pdf>.
  
- ✓ Despido de trabajadores de confianza: notas a una reciente sentencia de la corte suprema: <https://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/la-palabra-del-laboralista/despido-de-trabajadores-de-confianza-notas-a-una-reciente-sentencia-de-la-corte-suprema/>.
  
- ✓ Régimen laboral especial de los trabajadores de dirección y de confianza: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/regimen-laboral-especial-de-los-trabajadores-de-direccion-y-de-confianza/>.
  
- ✓ VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional: [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/09/VII-Pleno-Jurisdiccional-Supremo-en-material-Laboral-y-Previsional-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/09/VII-Pleno-Jurisdiccional-Supremo-en-material-Laboral-y-Previsional-Legis.pe_.pdf).

## ANEXOS.

12 +  
Caso de  
ce L 1184

1° JUZGADO MIXTO - Sede Paucartambo  
EXPEDIENTE : 07-2019-0-1013-JM-LA-01  
MATERIA : REPOSICION  
JUEZ : ERMITAÑO GILBERTO GIL CAVIEDES  
ESPECIALISTA : YAKELIN GRANILLA CORA  
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAUCARTAMBO  
CITADO : PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
PAUCARTAMBO  
DEMANDANTE : SALCEDO CHIHUANTITO, WASHINGTON

## SENTENCIA

### Resolución N° 12

**Paucartambo, cuatro de julio  
de dos mil diecinueve.**

**Vista;** la demanda laboral privado interpuesta por Washington Salcedo Chihuantito, contra la Municipalidad Provincial de Paucartambo, representado por su Alcalde Edgar Mamani Quispe y citación del Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales de la Municipalidad Distrital de Paucartambo, sobre: Reposición en el puesto de trabajo como conductor de la camioneta de Alcaldía de la Municipalidad Provincial de Paucartambo por haber sido objeto de un despido arbitrario.

#### I. ANTECEDENTES:

- 1.1. **Petitorio de la demanda:** Mediante escrito de demanda del 14 de enero de 2019, de fojas 36 a 40, subsanado por escrito de fojas 48 el demandante pretende la Reposición en el cargo de chofer de la camioneta de la Alcaldía de la Municipalidad demandada por haber sido objeto de un despido arbitrario.
- 1.2. **Argumentos de la demanda:** El demandante argumenta:
  - i) Ingreso a trabajar para la Municipalidad demandada a partir del año 2015 hasta el 2018, en el cargo de conductor de la camioneta de la Alcaldía primero a través de un contrato de locación de servicios N° 105-2015-MPP/C, de fecha 07 de enero de 2015, hasta el 28 de febrero de 2015, ampliado mediante addenda al contrato 105-2015, desde el 02 de marzo de 2015 al 31 de marzo de 2015.
  - ii) Luego a través de contrato administrativo de servicios -CAS- 001-2015-MPP, de 08 de abril de 2015, se le contrata para el mismo cargo de conductor de la camioneta de Alcaldía desde el 08 de abril hasta el 07 de octubre de 2015, contrato que fue ampliado mediante addenda al contrato CAS del 08 de octubre de 2015, con período 08 de octubre a 31 de diciembre de 2015.
  - iii) En el año 2016, se vincula a través del contrato de locación de servicios N° 86-2015-MMP/C, del 04 de enero de 2016, para desempeñar el mismo cargo a partir del 04 de enero de 2016 al 29 de febrero de 2016, contrato que es ampliado mediante Addenda al contrato 86-2015, del 01 de marzo de 2016,

PODER JUDICIAL  
CORTE SUPLENTORE DE JUSTICIA DE CUBCO



- 129  
c  
h  
n
- i) El demandante pretende se le reponga en su último cargo de conductor de la camioneta de alcaldía, amparado en el artículo 1 de la Ley 24041. Viene pidiendo la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos CAS bajo los alcances del artículo 77 del D. Leg. 003-97-TR, por lo que no se halla precisada con claridad la pretensión del demandante.

**Sobre la absolución de la demanda:**

- ii) El demandante pretende la reincorporación en su último cargo de conductor de la camioneta de la alcaldía, para lo que el demandante argumenta de manera confusa que se encuentra bajo los alcances del artículo 1 de la Ley 24041, por otro lado pretende la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos CAS.
- iii) Los conductores están catalogados como obreros municipales y se encuentran dentro del régimen laboral privado regulado por el TUO del D. Leg. 728, el Juzgado no puede pronunciarse sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos CAS por no haber sido solicitado por el demandante.
- iv) El demandante no ha acreditado tener un contrato a plazo indeterminado bajo los alcances del D. Leg. 728, para efectos de su protección contra el despido arbitrario y amparar su reposición. No ha acreditado con prueba que en el servicio que ha prestado concurra los tres elementos de una relación laboral indeterminada consistente en el trabajo personal, subordinado y remunerado para así exista desnaturalización de contratos civiles y contratos CAS.

**1.4. Actividad jurisdiccional:**

- a. Por auto contenido en la Resolución N.º 02, de 06 de marzo de 2019, de fojas 49 y 50, se dicta el auto admisorio de demanda en la vía del proceso ordinario laboral regulado por la Ley N.º 29497, con la pretensión de: Reposición en el puesto de trabajo como Conductor de la camioneta de Alcaldía de la Municipalidad demandada, por haber sido objeto de despido arbitrario. Por auto contenido en la Resolución N.º 03, de 03 de abril de 2019, de fojas 53 y 54, se emite el auto de corrección del auto admisorio de la demanda contenido en la Resolución N.º 02, disponiéndose que el caso se tramite en la vía del proceso abreviado laboral.
- b. En fecha 03 de junio de 2019, acta de fojas 114 a 117, se verifica la audiencia única, continuándose en fecha 27 de junio de 2019, acta de fojas 124 a 126, la que ha concluido con los alegatos finales, quedando expedido el caso para emitir sentencia, la que se notifique en la fecha como se ha ordenado en la audiencia ante indicada.

**II. PARTE CONSIDERATIVA:**



130  
42  
10/1

**PRIMERO.- De la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda:**

- 1.1. Las Municipalidades del país como entidades públicas tiene trabajadores dentro del régimen laboral del D. Leg. 276 (régimen público), dentro del régimen de los Contratos Administrativos de Servicios -régimen CAS- así como dentro del régimen del D. Leg. 728 (régimen privado), conforme a lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades N.º 29792.
- 1.2. Dentro de ello, es importante determinar previamente el régimen laboral al que está sujeto un trabajador municipal para que a partir de ella de ocurrir un conflicto laboral entre el trabajador y la entidad se pueda formular las pretensiones y la vía procedimental a utilizar. Ante esta situación, al momento de calificarse la demanda y frente a la naturaleza de las actividades realizadas por el demandante se ha concluido que el demandante es un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada por ser chofer o conductor de un vehículo, como pacíficamente lo acepta la demandada en su escrito de contestación de demanda, cuando dice que los choferes son obreros sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- 1.3. Respecto al régimen laboral de los obreros, se tiene el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado los días 08 y 09 de mayo de 2014, donde los Jueces de la Corte Suprema han acordado por unanimidad en el numero 1) punto 6) del tema 1) respecto al régimen laboral de los obreros municipales, lo siguiente: "El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen, pues de conformidad con el artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial".
- 1.4. Si esto es así, la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda deducida por la Municipalidad demandada con el argumento que el demandante pretende la aplicación de lo previsto por el artículo 1 de la Ley N.º 24041, no es cierto, porque como se ha indicado en el auto admisorio de la demanda contenido en la Resolución N.º 02, corregido por Resolución N.º 03, la presente se tramita en la vía del proceso abreviado laboral, reservado para los trabajadores del régimen laboral privado. Por lo anterior, el medio de defensa debe desestimarse.

**SEGUNDO.- Delimitación del petitorio:**

Del contexto de la demanda esta tiene por objeto la reposición en su condición de chofer de la camioneta de Alcaldía de la Municipalidad demandada, por haber sido objeto de un despido arbitrario.

**TERCERO.- Del vínculo laboral, periodo laborado y naturaleza del vínculo laboral:**

ALCALDIA MUNICIPIO DE TACNA  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TACNA  
PODER JUDICIAL



131  
coto  
N.º  
2

- 3.1. Respecto al inicio del vínculo -07 de enero de 2015-, y conclusión del vínculo -31 de diciembre de 2018-, del demandante y la demandada bajo contratos alternados de locación de servicios y contratos CAS no hay controversia por haber sido aceptado pacíficamente por la demandada. Desde la posición de la demandada la controversia se basa en que si el demandante es un trabajador del régimen laboral del D. Leg. 276 (régimen laboral público), por lo que se le debe aplicar el artículo 1 de la Ley N.º 24041, o si por el contrario el demandante está sujeto al régimen laboral del D. Leg. 728 (régimen laboral privado), lo que debe ser materia de análisis.
- 3.2. El artículo 22 de la Constitución Política del Estado, dispone: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona". Asimismo, el artículo 27, dispone: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".
- 3.3. El artículo 37 de la Ley N.º 27972<sup>1</sup> Ley Orgánica de Municipalidades, dispone: *"Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoseles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen."*

En el caso bajo análisis, se debe determinar si la prestación de servicios del demandante, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado un contrato de trabajo y no de locación de servicios ni contrato CAS, y en base a ella determinar si el demandante puede o no ser despedido.

- 3.4. De los argumentos de la demanda y medios de prueba actuados, el demandante estuvo vinculado a la demandada mediante contrato de locación de servicios y contratos CAS. Así tenemos:

Contrato	Inicio	vencimiento	Cargo
Loc. Servicios fs. 3/4	07-01-2015	28-02-2015	Conductor
Add. Locac. fs. 5	02-03-2015	31-03-2015	Conductor
Cont. CAS fs. 6/8	08-04-2015	07-10-2015	Conductor
Add. Cont. CAS fs.09	08-10-2015	31-12-2015	Conductor
Loc. Servicios fs. 10/11	04-01-2016	29-02-2016	Conductor
1ra Add. Loc. Ser. Fs. 12	01-03-2016	30-04-2016	Conductor
Loc. Servicios fs. 13/14	01-04-2016	31-07-2016	Conductor
Cont. CAS fs. 17/19	01-08-2016	31-12-2016	Conductor

<sup>1</sup> Vigente desde el 27 de mayo de 2003.





trabajadores del régimen laboral público, regulado por el D. Leg. 276 y su Reglamento.

Lo anterior, lo encontramos en el pronunciamiento de la autoridad nacional del Servicio Civil, pronunciamiento que involucra a los trabajadores municipales que tienen la condición de obrero. Así se tiene el Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ, de 04 de mayo de 2015, que concluye:

**“(…) que los obreros al servicio de los gobiernos locales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no resultando conveniente su contratación bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, por cuanto ello implicaría desconocer la evolución que ha tenido la regulación normativa municipal sobre el régimen laboral de dichos servidores”.**

En atención a lo anterior los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales, sólo pueden ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada y que por ningún caso podrán ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, que al incorporarlos bajo dicho régimen se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros municipales.

En un caso similar, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, Expediente N.º 7945-2014-CUSCO, PROCESO ABREVIADO NLPT, ha resuelto lo siguiente:

**Quinto: Solución del caso concreto.**

*Analizando el caso concreto, se puede concluir que el trabajador recurrente solo podía ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada y, por tanto, al no haber cumplido con esta exigencia legal su empleadora, Municipalidad Distrital de San Sebastián, sus contratos deben entenderse como de duración indeterminada, conforme al artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Suprema N° 003-97-TR, el cual dispone que “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado”, por tal motivo solo podía ser despedido por causa justa relacionada a su conducta o capacidad laboral, lo que no ocurrió; en consecuencia, la causal denunciada en el literal a) deviene en fundada.*

- 3.7. De lo hasta aquí dicho queda acreditado por la naturaleza del trabajo realizado por el demandante es un trabajador obrero y por tanto sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulado por el D.S. 003-97-TR. Texto Único Ordenado del D. Leg. 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, que en su artículo 4, dispone:

“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo determinado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma **verbal o escrita** y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. (...)"

Asimismo, el artículo 10 de la misma norma, dispone:

"El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. (...)"

- 3.7. En el caso analizado el demandante inicio su vínculo laboral el 07 de enero de 2015 bajo contrato de locación de servicios que en el fondo escondía un contrato laboral y al haber superado el período de prueba de tres meses exigidos por el artículo 10 del D. S. N.º 003-97-TR, este ha adquirido el derecho de no ser despedido arbitrariamente sino por causa justa legalmente probada.
- 3.8. Si como se ha indicado, el demandante estuvo vinculado con la demandada con contratos simulados caso de locación de servicios, y contratos inválidos o nulos caso contratos CAS, no se puede exigir la desnaturalización del contrato como indica la abogada de la Municipalidad demandada, pues esto solo ocurre en el caso de existir contratos modales, y no es el caso de autos.

#### **CUARTO.- De la afectación al derecho al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario:**

- 4.1. El derecho al trabajo como derecho fundamental, a decir del Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia constitucional tiene dos aspectos. **Primero**, el derecho a acceder a un puesto de trabajo, con la adopción por parte del Estado de políticas orientadas a que la población acceda a un puesto de trabajo; y, **segundo**, el derecho a no ser despedido sino por causa justa, derecho entendido como la proscripción de ser despedido salvo causa justa.
- 4.2. Respecto al derecho constitucional de protección adecuada contra el despido arbitrario reconocido por el artículo 27 de la Constitución, el Tribunal Constitucional en la STC N° 0976-2001-AA/TC, delimitó ya su contenido e interpretó que debe entenderse por protección adecuada contra el despido arbitrario. Además, el Tribunal en reiterada jurisprudencia (por todas, la STC N° 05650-2009-PA/TC), dos tipos de protección en casos de despido arbitrario. De carácter excluyente y a elección del trabajador, **a)** protección de eficacia resarcitoria cuando el trabajador opta por ir a la vía ordinario solicitando el pago, y **b)** protección de eficacia restitutoria cuando el trabajador recurre a la vía constitucional a través de un proceso de amparo siempre y cuando el despido se haya producido entre otros supuestos de manera incausado, es decir ejecutado de manera verbal o por comunicación escrita pero sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o desempeño laboral que lo justifique.

#### **QUINTO.- Análisis de la controversia:**



- 135  
Tercera
- 5.1. De lo argumentado en la demanda, se concluye que el demandante tuvo una relación laboral mediante contrato simulado de locación de servicios que en fondo constituía un contrato laboral en los términos de lo previsto por el artículo 4 del D.S. N.º 003-97-TR, así como los contratos CAS inválidos, vínculo que se inició el 07 de enero de 2015 y concluyó el 31 de diciembre de 2018, luego de 03 años y 11 meses, conforme a los contratos de locación de servicios y contratos CAS analizados, y el demandante fue despedido sin mediar causa alguna, como se acredita con la constancia policial de fojas 35.
  - 5.2. Estando acreditado que el demandante es servidor público sujeto al régimen laboral de la actividad privada como lo señala el artículo 37 de la Ley N.º 27972<sup>2</sup> Ley Orgánica de Municipalidades, sólo podía ser despedido por causa justa de despido relacionado con su conducta o su desempeño laboral, lo que no ha ocurrido, por lo que se ha configurado el despido arbitrario vulnerando el derecho constitucional al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario del actor reconocidos por los artículos 22 y 27 de la Constitución.

#### SEXTO.- Sobre la afectación al debido proceso:

- 6.1. El artículo 31 del D.S. N.º 003-97-TR, establece las pautas a seguir para un despido. Entonces evaluemos la lesión al derecho de defensa toda vez que la forma, constituye parte del derecho al debido proceso. Conforme a la norma antes citada, el empleador no puede despedir a un trabajador por causa relacionada a su conducta laboral, sin antes otorgarle al trabajador el plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda expresar su defensa por escrito en contra de los cargos que le formulen. Lo anterior, implica, que el despido se inicia necesariamente con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, efectuando el descargo en la forma que más convenga a sus intereses.
- 6.2. En el caso materia de examen, está acreditado que el demandante mantenía con la Municipalidad demandada una relación laboral a plazo indeterminado, en mérito a que desde un inicio -07 de enero de 2015-, su vínculo era de tipo laboral y aun así la demandada ha dado por terminada dicha relación sin expresar causa alguna, por lo que se concluye que la Municipalidad demandada ha vulnerado el principio del debido proceso, por no haberle cursado la carta de imputación de cargos y darle la oportunidad de recibir su descargo.
- 6.3. Encontrándose acreditado que la Municipalidad demandada ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo así como a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso, corresponde ordenar la **reposición del demandante** como trabajador en el mismo cargo que venía desempeñando antes de su despido como chofer de la camioneta de Alcaldía de la Municipalidad Provincial de Paucartambo o en otro cargo de similar categoría o

<sup>2</sup> Vigente desde el 27 de mayo de 2003.

nivel y con la misma remuneración o los que correspondan al cargo en caso de haberse incrementado esta.

- 6.4. Conforme a la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, el Estado puede ser condenado al pago de costos.

### III. PARTE DECISORIA:


Por los fundamentos expuestos, apreciando los hechos y las pruebas actuadas de manera conjunta y razonada, el Juzgado Mixto de la Provincia de Paucartambo, administrando justicia a nombre de La Nación, **FALLA:**

- 3.1. Declarando **INFUNDADA** la excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda formulada en el extremo Mas Digo del escrito de fojas 87 a 94, por la Municipalidad Provincial de Paucartambo.
- 3.2. Declarando **FUNDADA** la demanda interpuesta por **WASHINGTON SALCEDO CHIHUANTITO**, mediante escrito de 14 de enero de 2019, de fojas 36 a 40, subsanado por escrito de fojas 48, contra la Municipalidad Provincial de Paucartambo, representado por su Alcalde Edgar Mamani Quispe y citación del Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales de la Municipalidad Distrital de Paucartambo, con la pretensión de Reposición en el cargo de chofer de la camioneta de Alcaldía de la Municipalidad Provincial de Paucartambo, por haber sido objeto de un despido arbitrario.

**ORDENO** que la Municipalidad Provincial de Paucartambo, **REPONGA** al demandante **WASHINGTON SALCEDO CHIHUANTITO** en el cargo de conductor de la camioneta de Alcaldía de la Municipalidad Provincial de Paucartambo o cargo de similar nivel o jerarquía, con el mismo nivel remunerativo antes de su despido o los que corresponda a su nivel o cargo en caso de haberse incrementado, **REPOSICIÓN** que debe ejecutarse dentro del plazo del **TERCER DIA** de consentida o ejecutoriada sea la presente sentencia.

- 3.3. Con costos.- **Tómese Razón y Hágase Saber.**

  
GILBERTO GIL CAVIEDES  
JUEZ (T)  
JUZGADO MIXTO LIQUIDADOR Y UNIPERSONAL DE PAUCARTAMBO  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CUSCO  
PODER JUDICIAL

  
YAKELIN GRANILLA CORA  
Secretaria Judicial  
Juzgado Mixto, Liquidador y  
Unipersonal de Paucartambo  
Corte Superior de Justicia de Cusco  
Poder Judicial



1° SALA LABORAL - SEDE CENTRAL  
EXPEDIENTE : 00100-2019-0-1001-SP-LA-02  
MATERIA : REPOSICION  
RELATOR : AQUILES SOTELO LAIME  
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAUCARTAMBO ,  
PROCURADOR PUBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAUCARTAMBO ,  
DEMANDANTE : SALCEDO CHIHUANTITO, WASHINGTON  
PONENTE : DR. GUTIERREZ MERINO

En el proceso N° 00100-2019-0-1001-SP-LA-02, en la Primera Sala Laboral y habiéndose producido discordia entre los Magistrados que la integran, Bustamante del Castillo, al voto ponente del señor Magistrado Gutiérrez Merino, suscrita por el señor Juez Superior Supernumerario Castro Álvarez; se ha llamado para dirimirla a la Señora Magistrada Barra Pineda, quien se ha adherido al voto de los Señores Magistrados Gutiérrez Merino, Castro Álvarez, con lo cual se ha alcanzado la mayoría, conforme lo dispuesto por el artículo 141 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

### SENTENCIA DE VISTA

Resolución Nro. 8  
Cusco, quince de noviembre  
Del dos mil diecinueve.-

**VISTO:** el proceso abreviado laboral que antecede en grado de apelación de la sentencia y la constancia que antecede.

#### 1. RESOLUCIÓN MATERIA DE APELACIÓN

Es materia de apelación la sentencia fecha 04 de julio de 2019, contenida en la Resolución N° 12 (folios 127/136), que declara:

**FALLA:**

**3.1.** Declarando **INFUNDADA** la excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda formulada en el extremo Mas Digo del escrito de fojas 87 a 94 por la Municipalidad Provincial de Paucartambo.

**3.2.** Declarando **FUNDADA** la demanda interpuesta por **WASHINGTON SALCEDO CHIHUANTITO**, mediante escrito de 14 de enero de 2019, de fojas 36 a 40, subsanado por escrito de fojas 48, contra la Municipalidad Provincial de Paucartambo, representado por su alcalde Edgar Mamani Quispe y citación del Procurador Publico a cargo de los asuntos judiciales de la Municipalidad Distrital de Paucartambo, con la pretensión de la reposición en el cargo de chofer de la camioneta de alcaldía de la Municipalidad Provincial de Paucartambo.

ORDENO que la Municipalidad Provincial de Paucartambo, **REPONGA** al demandante **WASHINGTON SALCEDO CHIHUANTITO** en el cargo de Conductor de camioneta de alcaldía de la Municipalidad Provincial de Paucartambo o cargo de similar nivel o jerarquía con el mismo nivel remunerativo antes de su despido a los que corresponda su nivel o cargo en caso de haberse incrementado, **REPOSICIÓN** que debe ejecutarse dentro del plazo del **TERCER DÍA** de consentida o ejecutoriada sea la presente sentencia

**3.3.** Con costos".

## 2. **PRETENSIÓN IMPUGNATORIA.**

El abogado del alcalde de la **Municipalidad Provincial de Paucartambo** presentó escrito en fecha 21 de julio de 2019 (folios 145/151), interponiendo recurso de apelación con la pretensión de que la sentencia sea revocada en todos sus extremos, en base a los siguientes fundamentos:

- Infracción al principio IURIA NOVI CURIA: si bien es cierto que la demandada no precisa de modo alguno la categoría de confianza del chofer de alcaldía, no es menos cierto que el juez debió aplicar el artículo 43 del D. S. 003-97-TR.
- Se debe tomar en cuenta la Casación Laboral N° 19281-2016. En la referida Casación Laboral, la Corte Suprema ha calificado a los choferes como trabajadores de confianza, teniendo en cuenta que los mismos se encuentran en contacto directo con el empleador.
- Un trabajador de confianza no tiene derecho a una reposición en el trabajo!
- Estamos ante un pedido jurídicamente imposible, toda vez que en el proceso se ha configurado el despido arbitrario, no pudiendo existir para el despido arbitrario una reposición, ya que los únicos tipos de despido que generan reposición son el despido nulo, incausado y fraudulento.
- Asimismo se debe tener en cuenta que los trabajadores de confianza no tienen derecho a indemnización.

## 3. **ANTECEDENTES.**

### 3.1. **La demanda.**

Mediante escrito de fecha 14 de enero de 2019, el recurrente **WASHINGTON SALCEDO CHIHUANTITO** (folios 36/40) interpone demanda en contra de la Municipalidad Provincial de Paucartambo, con escrito de subsanación de fecha 04 de marzo de 2019 (fs. 48), con las siguientes pretensiones:

- Reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñándose como conductor de camioneta de alcaldía.

Ampara su pretensión en los siguientes fundamentos:

- Ingresó a laborar desde el 2015 hasta el 2018, como conductor de camioneta de alcaldía, con los siguientes periodos: contratos de locación de servicios N° 0105-2015-MPP/C, de fecha 07 de enero de 2015 hasta el 28 de febrero de 2015, el mismo que fue ampliado a través de adenda de locación de servicios N° 0105-2015-MPP/C desde el 02 de marzo hasta el 31 de marzo de 2015.
- A través de contratos CAS N° 001-2015-MPP, de fecha 08 de abril de 2015, se le sigue contratando como conductor de camioneta de alcaldía, hasta el 07 de octubre de 2015, el mismo que fue ampliado mediante adenda hasta el 31 de diciembre de 2015.
- En el año 2016, a través de contratos de locación de servicios N° 0086-2015-MPP/C, de fecha 04 de enero de 2016 se le vuelve a contratar en el mismo cargo hasta el 29 de febrero de 2016, el mismo que fue ampliado mediante adenda hasta el 30 de abril del 2016, posteriormente se le amplía mediante adenda hasta 31 de julio de 2016.
- En fecha 03 de agosto de 2016 a través de contratos CAS N° 06-2016, se le vuelve a contratar en el mismo cargo, hasta el 31 de diciembre de 2016.
- De igual manera en el año 2017 ha sido contratado mediante contratos de locación de servicios N° 0031-2017 de fecha 01 de febrero de 2017, con vigencia 02 de enero de 2017 al 28 de febrero de 2017. Posteriormente laboró hasta mayo de 2017.
- Mediante contratos CAS N° 06-2017 se le vuelve a contratar hasta diciembre de 2017.
- En el año 2018 se le amplía la contratación mediante adenda hasta el 31 de enero de 2018. Posteriormente, mediante contratos de locación de servicios N°



0054-2018, se le amplía el contrato hasta el 28 de febrero de 2018, y posteriormente mediante contratos CAS se le vuelve a contratar hasta el 31 de diciembre de 2018.

- En consecuencia ha laborado de manera ininterrumpida del el año 2015 hasta 31 de diciembre de 2018.

### **3.2. La contestación.**

Mediante escrito de fecha 02 de mayo de 2019, la Municipalidad Provincial de Paucartambo, deduce excepción y contesta la demanda (fs. 87/94), contradiciéndola en todos sus extremos; con los siguientes argumentos:

- Sobre la nulidad de la cédula de notificación: No se les ha corrido el traslado del escrito de subsanación ni de la resolución N° 01, limitando el derecho de contradicción.
- Sobre la excepción de ambigüedad y oscuridad en el modo de proponer la demanda: El demandante argumenta confusamente que se encuentra bajo los alcances del artículo 1 de la Ley N° 24041, pero por otro lado pretende la desnaturalización de los contratos CAS y de locación de servicios.
- Sobre la reposición bajo los alcances de la Ley N° 24041: Se debe ingresar bajo concurso público de admisión, en el caso de autos no se ha desarrollado.
- Reposición por desnaturalización de los contratos de locación de servicios: El juzgado no puede pronunciarse sobre la desnaturalización de los contratos CAS y de locación de servicios, ya que no ha sido pedido expresamente por el demandante.
- No se acreditó mediante documento alguno los tres elementos de la relación laboral.

## **4. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO.**

**4.1.** Debemos considerar que ninguna de las partes impugnó el siguiente extremo del fallo:

- Declarando **INFUNDADA** la excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda formulada en el extremo Mas Digo del escrito de fojas 87 a 94 por la Municipalidad Provincial de Paucartambo.

De la misma forma se debe dejar sentado que la única parte impugnante en el presente proceso es el alcalde de la Municipalidad Provincial de Paucartambo. Entonces, estando al principio de apelación limitada que rige nuestro sistema recursivo<sup>1</sup> y el principio

<sup>1</sup> En el sistema de apelación limitada, el caso es distinto. Nigido, señala "la apelación no tiende a un nuevo examen de la causa sino simplemente a una revisión directa de la sentencia al objeto de determinar si esta, tal y como esta emitida, se encuentra verdaderamente afectada por la injusticia que afirma el perdedor ... Pero es un grado de jurisdicción limitado, en cuanto el juez superior no conoce *ex novo* de la causa como en el otro tipo de apelación, sino que se limita a verificar si, por los motivos indicados por el apelante con relación al material procesal de primera instancia, la decisión apelada es exacta" citado por GARBERRI LLOBREGAT, José; GONZALES-CUELLAR SERRANO y otros. "Apelación y casación en el proceso civil". Editorial COLEX. Madrid 1994. 32.

U  
BIBLIO 1272

"Tantum Apellatum Quantum Devolutum"<sup>2</sup> este colegiado no emitirá pronunciamiento respecto de los extremos que no fueron materia de apelación; en tanto los mismos se entienden consentidos por las partes.

**Sobre los periodos laborados por el demandante.**

**4.2.** Respecto de los periodos efectivamente laborados, se puede advertir de los medios probatorios que obran en autos lo siguiente:

DOCUMENTOS	PERIODO	CARGO/OBRA	MODALIDAD
Contrato de locación de servicios N° 0105-2015-MPP/C (fs. <b>03/04</b> ).	De 07 de enero a 28 de febrero de 2015	Conductor de camioneta oficial dependiente de alcaldía	Locación de servicios
Primera adenda al Contrato de locación de servicios N° 0105-2015-MPP/C (Fs. <b>05</b> ).	De 02 al 31 de marzo de 2015	Conductor de camioneta oficial dependiente de alcaldía	Locación de servicios
<b>INTERRUPCIÓN DE 07 DÍAS</b>			
Contratos Administrativos de servicios N° 001-2015-MPP (fs. <b>06/08</b> ).	De 08 de abril de 2018 al 07 de octubre de 2015.	Conductor de camioneta oficial dependiente de alcaldía	CAS
Primera adenda al Contratos Administrativos de servicios N° 001-2015-MPP (fs. <b>09</b> ).	De 08 de octubre al 31 de diciembre de 2015	Conductor de camioneta oficial dependiente de alcaldía	CAS
<b>INTERRUPCIÓN DE 03 DÍAS</b>			
Contrato de locación de servicios N° 086-2015-MPP/C (fs. <b>10/12</b> ).	De 04 de enero al 29 de febrero de 2016.	Conductor de camioneta de alcaldía	Locación de servicios
<b>INTERRUPCIÓN 01 MES</b>			
Contrato de locación de servicios N° 0222-2016-MPP/C (fs. <b>13/14</b> ).	De 01 de abril al 31 de julio de 2016.	Conductor de camioneta de alcaldía	Locación de servicios
Contratos Administrativos de servicios N°001-2015-MPP (fs. <b>17/19</b> ).	De 01 de agosto al 31 de diciembre de 2016	Conductor de vehiculo de alcaldía	CAS
Contrato de locación de servicios N° 031-2017-MPP/C (fs. <b>20/21</b> ).	Del 02 de enero al 28 de febrero de 2017	Conductor de camioneta de alcaldía	Locación de servicios.
Contrato de locación de servicios N° 119-2017-MPP/C (fs. <b>22/23</b> ).	De 01 de marzo a 31 de marzo de 2017	Conductor de camioneta de alcaldía	Locación de servicios.

<sup>2</sup> Sobre este Principio señala Vescovi: "Dentro del principio dispositivo se incluye este que se menciona como el de *"tantum devolutum quatum appellatum"*, puesto que significa que el efecto devolutivo, que traslada los poderes de decisión al tribunal superior, está limitada por la apelación. También se expresa diciendo que el agravio es la medida de la apelación" VESCOVI, Enrique. Los Recursos Judiciales. Ediciones de Palma Bs. As. 1988 p. 159.

BIBWOGAPPA



<b>INTERRUPCIÓN 01 MES<sup>3</sup></b>			
Contratos Administrativos de servicios N° 06-2017-URRHH/GM-MPP/C. <b>(fs. 24/26).</b>	De 02 de mayo al 31 de julio de 2017.	Chofer I para la alcaldía	CAS
Adenda al Contratos Administrativos de servicios N° 06-2017-URRHH/GM-MPP/C. <b>(fs. 15).</b>	De 01 de agosto de 2017 al 31 de octubre de 2017	Chofer I para la alcaldía	CAS
Adenda al Contratos Administrativos de servicios N° 06-2017-URRHH/GM-MPP/C. <b>(fs. 16).</b>	De 01 de noviembre de 2017 al 31 de diciembre de 2017	Chofer I para la alcaldía	CAS
Adenda al Contratos Administrativos de servicios N° 06-2017-URRHH/GM-MPP/C. <b>(fs. 27).</b>	De 03 de enero al 31 de enero de 2018.	Chofer I para la alcaldía	CAS
Contrato de locación de servicios N° 054-2018-MPP/C <b>(fs. 28/29).</b>	Mes de febrero de 2018.	Conductor de camioneta de alcaldía	Locación de servicios.
Contratos Administrativos de servicios N° 03-2018-URRHH/GM-MPP/C. <b>(fs. 30/32).</b>	De 01 de marzo al 31 de mayo de 2018.	Chofer I para la alcaldía	CAS
Adenda al Contratos Administrativos de servicios N° 03-2018-URRHH/GM-MPP/C. <b>(fs. 33).</b>	De 01 de junio del 2018 al 31 de agosto de 2018.	Chofer I para la alcaldía	CAS
Adenda al Contratos Administrativos de servicios N° 03-2018-URRHH/GM-MPP/C. <b>(fs. 34).</b>	De 01 de setiembre del 2018 al 31 de diciembre de 2018.	Chofer I para la alcaldía	CAS

Del cuadro que antecede se puede colegir que el trabajador, en toda la relación laboral, se ha desempeñado como conductor de camioneta de alcaldía. Esta afirmación ha sido corroborada con los medios de prueba que obran en autos. Por tanto se puede colegir que el actor, desde el 07 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, se ha desempeñado como conductor de camioneta de alcaldía de la Municipalidad Provincial de Paucartambo.

- 4.3.** Aún más, durante la audiencia única de fecha 03 de junio de 2019, el abogado de la parte demandante refirió lo siguiente (min: 9.20-segunda parte):

<sup>3</sup> En su escrito de demanda (fs. 37), menciona que laboró hasta el mes de mayo de 2017, como se evidencian en las boletas, empero no adjunta boleta de pago que acredite tal aseveración.

Por su parte, el Tribunal Constitucional en la STC **3501-2006-PA/TC-Lima**, ha establecido en el fundamento 4° lo siguiente: "... mientras que para acceder a un cargo de confianza basta que sea designado por el jefe del área, y que se requiera una persona de "confianza" en una institución (...)".

En síntesis, tanto el artículo 43 del TUO de la LPCL, como la jurisprudencia reseñada, nos enseña que un cargo de confianza tiene tres (03) características: (i) contacto personal y directo con el empleador; (ii) tener acceso a información de carácter reservado; y, (iii) estar supeditado a la confianza del empleador<sup>5</sup>.

**4.5.** Entonces, se llega a concluir que el trabajador-demandante dependía directamente del alcalde municipal, quien –a su vez- es funcionario de la más alta dirección de la referida municipalidad del periodo 2015-2018; siendo absurdo de que dicha confianza pueda continuar tácitamente en la gestión edil entrante del periodo 2019-2022. Es por esta razón que la relación laboral se extinguió al 31 de diciembre de 2018, porque había culminado la gestión edil de la persona que lo había contratado.

**4.6.** En esta misma línea de análisis, se puede mencionar que si bien los obreros de las Municipalidades se encuentran dentro del régimen laboral del D. Leg. N° 728, según el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N° 27927), en consecuencia, la referida municipalidad debió contratarlo bajo dicho régimen, empero no es menos cierto que las funciones del trabajador se encontraban sujetos a la confianza del empleador, es decir estaba en contacto directo con el empleador y sus funciones dependían directamente del alcalde, que depositaba su confianza en él.

En este punto, se debe tomar en cuenta lo manifestado por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 003397-2015-PA/TC, del 19 de octubre de 2016, donde menciona que "la designación de cargo de confianza es una acción administrativa por el cual una persona asume cargo de responsabilidad directa de confianza con carácter temporal, lo cual es independiente del hecho de que las partes pueda existir o no una relación laboral de naturaleza indeterminada, como ocurre en el presente caso, pues el cese del vínculo laboral se debió al retiro de confianza y ello no implica la vulneración al derecho de trabajo del demandante".

---

<sup>5</sup> Fundamento Octavo de la casación 19281-2016-Lima.



En efecto, -en caso de autos- si bien se deben declarar que la relación que tenían las partes es una a plazo indeterminado -tal como lo ha mencionado el Aquo en el considerando 3.5 de la recurrida- y posteriormente inválidos los contratos CAS de acuerdo a la Casación Laboral N° Nro. 7945-2014-CUSCO<sup>6</sup>, empero esto no es óbice para que pueda culminar su contratación, toda vez que se encontraba sujeto a la confianza de la anterior gestión edil 2015-2018.

Bajo esta óptica, no es necesario analizar el acta de constatación policial, toda vez que en autos no se ha configurado la existencia del despido, sino únicamente hubo la finalización de una gestión edil que depositó su confianza en el actor para que pueda desarrollar labores de conductor de la camioneta del alcalde.

Por tanto, se colige que la sentencia de primera instancia no ha tomado en cuenta las funciones que desarrollaba el trabajador durante la relación laboral, que si bien el razonamiento es acertado al indicar que es un trabajador obrero sujeto al D. Leg. N° 728, también es cierto que de la fundamentación fáctica del escrito de demanda, el actor debe ser considerado como un trabajador de confianza, ya que ha sido el conductor de la camioneta del alcalde del 2015 al 2018.

- 4.7.** Por las consideraciones expuestas, la sentencia de primera instancia que amparó la demanda deberá de ser revocada y, reformándola (aplicando el principio *iura novit curia*), declarar infundada la pretensión de la demanda.

#### **Sobre los costos procesales en segunda instancia**

- 4.8.** Respecto a los costos del proceso, debemos considerar que con la presente resolución se está revocando la sentencia de primera instancia la misma que declaró fundada la demandada del actor, empero no se advierte que no actuó con temeridad o mala fe. Por tanto corresponde exonerarle de costos procesales.

### **5. DECISIÓN.**

Por estas consideraciones y con las facultades conferidas a esta Sala por el artículo 138° de la Constitución Política del Estado, se **RESUELVE**:

- 1. REVOCAR** la sentencia fecha 04 de julio de 2019, contenida en la Resolución N° 12 (folios 127/136), que declara:

---

<sup>6</sup> Calidad de precedente vinculante.

**'FALLA:**

- 3.1. Declarando **INFUNDADA** la excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda formulada en el extremo Mas Digo del escrito de fojas 87 a 94 por la Municipalidad Provincial de Paucartambo.
- 3.2. Declarando **FUNDADA** la demanda interpuesta por **WASHIGTON SALCEDO CHIHUANTITO**, mediante escrito de 14 de enero de 2019, de fojas 36 a 40, subsanado por escrito de fojas 48, contra la Municipalidad Provincial de Paucartambo, representado por su alcalde Edgar Mamani Quispe y citación del Procurador Publico a cargo de los asuntos judiciales de la Municipalidad Distrital de Paucartambo, con la pretensión de la reposición en el cargo de chofer de la camioneta de alcaldía de la Municipalidad Provincial de Paucartambo.  
ORDENO que la Municipalidad Provincial de Paucartambo, **REPONGA** al demandante **WASHIGTON SALCEDO CHIHUANTITO** en el cargo de Conductor de camioneta de alcaldía de la Municipalidad Provincial de Paucartambo o cargo de similar nivel o jerarquía con el mismo nivel remunerativo antes de su despido a los que corresponda su nivel o cargo en caso de haberse incrementado, **REPOSICIÓN** que debe ejecutarse dentro del plazo del **TERCER DÍA** de consentida o ejecutoriada sea la presente sentencia
- 3.3. Con costos".

**REFORMÁNDOLA**, declararon **INFUNDADA** dicha pretensión.

2. Sin costos en la presente instancia.
3. Y los devolvieron. **T.R. y H.S.**

**SS.JJ.SS.**

**BARRA PINEDA**  
Juez Superior

**GUTIERREZ MERINO**  
Juez Superior

**CASTRO ALVAREZ**  
Juez Superior  
Art. 149 LOPJ

**FUNDAMENTOS DEL VOTO DIRIMIENTE DE ADHESION DE LA SEÑORA JUEZ SUPERIOR TITULAR DAFNE DANA BARRA PINEDA, ES COMO SIGUE:-----**

La que suscribe Juez Superior Titular de la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Cusco, por los mismos fundamentos esgrimidos, me ADHIERO al VOTO PONENTE emitido por el señor Juez Superior Gutiérrez Merino, que obra a fojas ciento noventa, su fecha 4 de octubre del 2019, que ha sido suscrito por el señor Juez Superior Castro Alvarez, para: **1. REVOCAR** la sentencia fecha 04 de julio de 2019, contenida en la Resolución N° 12 (folios 127/136), que declara: **'FALLA:**

- 3.1. Declarando **INFUNDADA** la excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda formulada en el extremo Mas Digo del escrito de fojas 87 a 94 por la Municipalidad Provincial de Paucartambo.
- 3.2. Declarando **FUNDADA** la demanda interpuesta por **WASHIGTON SALCEDO CHIHUANTITO**, mediante escrito de 14 de enero de 2019, de fojas 36 a 40, subsanado por escrito de fojas 48, contra la Municipalidad Provincial de Paucartambo, representado por su alcalde Edgar Mamani Quispe y citación del Procurador Publico a cargo de los asuntos judiciales de la Municipalidad Distrital de

Paucartambo, con la pretensión de la reposición en el cargo de chofer de la camioneta de alcaldía de la Municipalidad Provincial de Paucartambo.

ORDENO que la Municipalidad Provincial de Paucartambo, **REPONGA** al demandante **WASHIGTON SALCEDO CHIHUANTITO** en el cargo de Conductor de camioneta de alcaldía de la Municipalidad Provincial de Paucartambo o cargo de similar nivel o jerarquía con el mismo nivel remunerativo antes de su despido a los que corresponda su nivel o cargo en caso de haberse incrementado, **REPOSICIÓN** que debe ejecutarse dentro del plazo del **TERCER DÍA** de consentida o ejecutoriada sea la presente sentencia

3.3. Con costos". **REFORMÁNDOLA**, declararon **INFUNDADA** dicha pretensión.

2.- Sin costos en la presente instancia.

3. Y los devolvieron. **T.R. y H.S.**

S.

**BARRA PINEDA**

1° JUZGADO MIXTO - Sede Paucartambo  
EXPEDIENTE : 00007-2019-0-1013-JM-LA-01  
MATERIA : REPOSICION  
JUEZ : ERMITAÑO GILBERTO GIL CAVIEDES  
ESPECIALISTA : YAKELIN GRANILLA CORA  
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAUCARTAMBO,  
PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
PAUCARTAMBO,  
DEMANDANTE : SALCEDO CHIHUANTITO, WASHINGTON.

**Resolución N°11.**

Paucartambo, veintisiete de enero  
Del año dos mil veinte.-

**Téngase por devuelto el presente proceso,** remitido mediante Oficio N°55-2020-CSJCU-1SL, proveniente de la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Cusco. **Estando** a lo resuelto mediante Sentencia de Vista de fecha 15 de noviembre del 2019, en el que la Superior Sala resuelve: " **1. REVOCAR la sentencia** de fecha 04 de julio de 2019, contenida en la resolución N°12 (folios 127/136) que declara "3.1. Declarando Infundada la excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda (...) 3.2. Declarando Fundada la demanda interpuesta por WASHIGTON SALCEDO CHIHUANTITTO (...), **2. REFORMANDOLA, declararon INFUNDADA dicha pretensión.** En consecuencia, estando a lo resuelto por la Superior Sala, **se dispone:**

1. Poner en conocimiento de las partes procesales la bajada de autos.
2. **Archivar Definitivamente el presente proceso,** debiendo Archivar en la dependencia correspondiente. H.S.-